IMPLEMENTASI *TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM)* KEPALA SEKOLAH SMKIT KHOIRU UMMAH REJANG LEBONG DALAM MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Tarbiyah

OLEH :

TENTI ELVIYANA

NIM 20561032

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

2024

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada
Yth.Dekan Fakultas Tarbiyah
Di-
Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah Diadakan pemeriksaan dan perubahan seperlunya,maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara **Tenti Elviyana** yang berjudul **"Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah Smkit Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan"** sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Demikian permohonan ini kami ajukan , atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Curup, 29 Mei 2024

Mengetahui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Irwan Fathurrochman M. Pd	**Dr. H. Syaiful Bahri, M. Pd**
NIP.19840826 200912 1 008	**NIP.19641011 199303 1 002**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN CURUP)
FAKULTAS TARBIYAH
Jl. Dr. AK Gani N0. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 kode pos 39119
Email: iain.curup@gmail.com.id

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA
Nomor : 1050 /In.34/F.T/I/PP.00.9/07/2024

Nama	:	**Tenti Elviyana**
Nim	:	**20561032**
Fakultas	:	**Tarbiyah**
Prodi	:	**Manajemen Pendidikan Islam**
Judul	:	**Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/ Tanggal	: **Kamis, 04 Juli 2024**
Pukul	: **09.30-11.00 WIB.**
Tempat	: **Ruang 2 Gedung Munaqasyah Fakultas Tarbiyah IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. Syaiful Bahri,. M.Pd
NIP. 19641011 199203 1 002

Sekretaris,

Dr. Irwan Fathurrochman, M.Pd
NIP. 19840826 200912 1 008

Penguji I,

Prof. Dr. H. Lukman Asha, M. Pd.I
NIP. 19590929 199203 1 001

Penguji II,

Dr. H. Baryanto, M.Pd.,MM
NIP. 19690723 199903 1 004

Mengesahkan
Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr. Sutarto, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19740921 200003 1 003

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Tenti Elviyana
Nim	: 20561032
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul **"Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan"** tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan itu tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat digunakan seperlunya.

Curup, 29 Mei 2024

Penulis,

Tenti Elviyana

NIM 20561032

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan dalam jiwa, selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga kependidikan" ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga Allah SWT selalu mencurahkan kepada suritauladan kita Nabi Muhammad SAW, semoga dengan bersholawat kepadanya kita akan mendapatkan syafaat pada hari kiamat nanti.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak hal yang menjadi pembelajaran yang sangat berguna terutama bagi penulis, Dengan demikian penuh kerendahan hati, maka penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, dan ucapan terimakasi yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Bapak Dr. H. Sutarto, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah.
3. Bapak Dr. Sakut Ansori, S.Pd.I, M.Hum., selaku wakil dekan I Fakultas Tarbiyah.
4. Ibu Bakti Komalasari, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah.
5. Bapak Dr. H. Syaiful Bahri, M.Pd., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup dan sebagai Dosen Pembimbing II.
6. Bapak Dr. Abdul Sahib, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak Dr. Irwan Fathurrochman, M.Pd., selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan, motivasi dan petunjuknya dengan penuh rasa sabar kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.

8. Bapak Welman Hadi, S.Pd selaku kepala sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong yang telah memberikan izin penelitian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
9. Para responden dilingkungan SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong yang telah memberikan bantuan dan kemudahan bagi penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam menyusun skripsi ini.

Demikian skripsi ini penulis buat, semoga dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Atas bantuan dan partisipasinya yang telah diberikan kepada penulis semoga menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan mendapatkan balasan yang setimpal, Aamiin yaa robbal alamin.

Curup, 29 Mei 2024

Penulis,

Tenti Elviyana

NIM 20561032

PERSEMBAHAN

Tidak ada seorang pun yang yang melakukan hal hebat dengan seorang diri. Potensi seseorang ditentukan juga oleh orang-orang yang ada di dekatnya, oleh karena itu dengan bersyukur kepada Allah SWT dan atas izin-Nya, maka skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Penghargaan dan cinta terbesar penulis tujukan kepada kedua orang tua, Ayahanda tercinta Saidina Hamzah dan Ibunda tersayang Rini Susanti, yang telah memberikan cinta kasih, mendidik, memberikan motivasi dan dukungan, serta selalu mendoakan dan memberikan nasehat yang tiada hentinya kepada saya, terimakasih yang tak terhingga telah memberikan saya kesempatan untuk menuntut ilmu hingga sampai ke jenjang sarjana ini
2. Kepada kakak kandungku Rangga Apriyanto dan M. Fahrozi serta ayuk iparku Siti Aisyah yang selalu memberikan bantuan, semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
3. Kepada sahabatku Hera Hartika, Olvy Dica Zalianti, Ika Ardila yang telah memberikan nasehat serta dukungan dalam penulisan skripsi ini sehingga bisa terselesaikan dengan baik
4. Kepada teman seperjuangan sekaligus sahabatku Viska Anggraini, Nery Apriani, Mutiara Maulidia, Winanda Nurmayani, Tulus Mesyratul Maulia, Sri Wangi, yang telah menjadi support system penulis, yang saling membantu dan mendukung satu sama lain, selalu ada disaat senang maupun sedih, memberikan perhatian dan memberikan yang terbaik demi kelancaran pembuatan skripsi ini sehingga terselesaikan dengan tepat waktu
5. Seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan nasehat, semangat dan doa untuk menyelesaikan studi ini dengan baik
6. Almamater yang saya banggakan
7. *Last but not least* diri saya sendiri Tenti Elviyana. Terima kasih karena telah mampu bertahan dan berjuang sampai sejauh ini. Terimakasih tetap

memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walaupun sering mengeluh atas apa yang telah diusahakan tapi belum berhasil, terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih telah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan yang diluar kendali dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ***PROUD OF MY SELF*.**

Curup, 29 Mei 2024

Penulis,

Tenti Elviyana

NIM 20561032

MOTTO

KITA ADALAH NAHKODA BAGI DIRI SENDIRI MENGATUR ARAH, MENENTUKAN TUJUAN, DAN BERTANGGUNG JAWAB ATAS LAJU

JANGAN MEMBANDINGKAN PROSESMU DENGAN ORANG LAIN. TIDAK ADA PERBANDINGAN ANTARA MATAHARI DAN BULAN, MEREKA BERSINAR SAAT WAKTU NYA TIBA

ABSTRAK

Tenti Elviyana NIM **20561032 "Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan".** Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), pendidikan yang bermutu merupakan harapan dan dambaan bagi masyarakat. Sejalan dengan pesatnya tingkat perkembangan saat ini, maka tuntutan akan ketersediaan sumber daya manusia semakin tinggi. Dengan demikian, kualitas yang memadai dan output merupakan suatu yang harus dihasilkan oleh sekolah maupun madrasah sebagai satuan pendidikan yang tujuan dasarnya adalah menyiapkan manusia-manusia berkualitas baik secara intelektual maupun perannya dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu, baik sekolah maupun madrasah harus membekali dengan kurikulum yang memadai.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini dilakukan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong yang menjadi informan kunci adalah kepala sekolah, kepala tata usaha yang berwenang di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami penerapan *Total Quality Management (TQM)*, peran kepala sekolah, dan mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Implementasi *Total Quality Management (TQM)* yang ada di sekolah tersebut, kepala sekolah sudah melakukan hal positif seperti mengupayakan keefektifan proses pembelajaran dengan memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensinya. Standar mutu pendidikan yang ada di sekolah tersebut mengacu pada SNP (Standar Nasional Pendidikan) yang meliputi, standar isi, Standar proses, Standar kompetensi lulusan, Standar pendidik dan tenaga kependidikan, Standar sarana dan prasarana, Standar pengelolaan, Standar pembiyaan, dan standar penilaian pendidikan.

Kata kunci : Mutu Pendidikan, Manajemen, Standar Mutu

ABSTRACT

Tenti Elviyana NIM 20561032 ***"Implementation of Total Quality Management (TQM) by the Principal of SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong in Improving the Performance of Education Personnel".*** *Thesis, Islamic Education Management Study Program (MPI).*

Education is very important in improving the quality of Human Resources (HR), quality education is the hope and dream of society. In line with the current rapid level of development, the demand for the availability of human resources is increasingly higher. Thus, adequate quality and output is something that must be produced by schools and madrasas as educational units whose basic aim is to prepare quality people both intellectually and for their role in community life. For this reason, both schools and madrasas must provide an adequate curriculum.

This research uses a qualitative method with a descriptive approach. In This research was conducted at the Khoiru Ummah Rejang Lebong Vocational School Key informants are school principals, heads of administration who have authority in Khoiru Ummah Rejang Lebong Vocational School. The methods used to collect data are observation, interviews and documentation. This research aims to understand the implementation of total Quality Management, the role of school principals, and overcome obstacles in improving the performance of educational staff.

Based on the results of the research conducted, it can be concluded that in the implementation of Total Quality Management in the school, the school principal has done positive things such as striving for the effectiveness of the learning process by motivating teaching staff and educational staff to improve their competence. The education quality standards in the school refer to the National Education Standards which include content standards, process standards, graduate competency standards, teacher and education staff standards, facilities and infrastructure standards, management standards, financing standards and educational assessment standards.

Keywords : *Quality of Education, Management, Quality Standards*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....iii
KATA PENGANTAR.....iv
PERSEMBAHAN.....vi
MOTTO.....vii
ABSTRAK.....ix
ABSTRACT.....x
DAFTAR ISI.....xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian..... 9
D. Manfaat Penelitian..... 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori..... 11
1. Pengertian *Total Quality Management (TQM)* disekolah..... 11
2. Fungsi *Total Quality Management (TQM)* 15
3. Standar Mutu Pendidikan..... 16
4. Manfaat penerapan *Total Quality Management (TQM)*..... 20
5. Kinerja Tenaga Kependidikan..... 23
B. Kerangka Berpikir 35
C. Penelitian Relevan 36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 40
B. Tempat dan Waktu Penelitian 41

C. Jenis dan Sumber Data 41
D. Teknik Pengumpulan Data 42
E. Teknik Analisis Data..... 44
F. Uji Keabsahan Data..... 46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi objektif SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong..... 48
1. Sejarah berdirinya SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong..... 49
2. Letak geografis dan profil SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong 50
3. Visi dan misi SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong..... 50
4. Tujuan SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong..... 52
5. Struktur organisasi SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong..... 53
6. Profil Informan 54
B. Hasil Penelitian..... 55
C. Pembahasan 72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 83
B. Saran 84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA PENULIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kebutuhan yang mutlak dan penting bagi setiap negara dan seluruh umat manusia, hal ini karena menyangkut masa depan dari masa ke masa. Selain itu, pendidikan juga memegang peranan penting dalam memanfaatkan SDM untuk mengembangkannya dan yang lebih hebatnya lagi, melalui pelatihan kapasitas SDM akan terus diasah agar mempunyai apa yang dibutuhkan, kemampuan dan kapasitasnya dalam menghadapi berbagai permasalahan kehidupan. Secara keseluruhan, SDM yang diharapkan mampu menghadapi masa depan adalah individu-individu yang mempunyai wawasan berpikir yang luas, mempunyai kemampuan yang sesuai, mempunyai karakter yang bebas dan penuh perhatian serta mempunyai pemahaman dan semangat terhadap orang lain serta mempunyai jiwa persahabatan yang tinggi dan memahami agama.[1]

Dalam UUD No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1, tentang Sistem Persekolahan Negeri, Pembelajaran dicirikan sebagai suatu karya yang sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan pengalaman yang berkembang dengan tujuan agar peserta didik secara efektif menumbuhkan kemampuannya untuk memiliki kekuatan, kebijaksanaan, budi pekerti, pengetahuan yang mendalam dan tegas.

[1] Engkoswara dan Aan Komariah. Administrasi Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2012) h. 6.

etika yang terhormat dan kemampuan yang diperlukan untuk diri sendiri, masyarakat dan negara, selanjutnya kondisi diri, wawasan, etika terhormat, dan kemampuan penting bagi diri sendiri, masyarakat, dan negara.

Interaksi instruktif merupakan suatu kesempatan untuk mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang berbeda. Siklus yang dimaksud mencakup interaksi dinamis, proses administrasi kelembagaan, siklus program pengurus, pendidikan dan penumbuhan pengalaman, serta proses observasi dan penilaian. Siklus ini dapat diharapkan menjadi yang terbaik jika asosiasi, harmonisasi dan koordinasi masukan sekolah dilakukan dengan cara yang bersahabat dan terpadu untuk membangkitkan inspirasi dan minat belajar siswa.

Sekolah sebagai kantor atau lembaga pendidikan merupakan suatu metode untuk menyelesaikan administrasi pembelajaran dan siklus pembelajaran. Sekolah tidak hanya digunakan sebagai tempat acara sosial antara guru dan siswa, tetapi merupakan kerangka yang sangat kompleks dan dinamis. Secara lebih mendalam penting untuk memahami apa itu sekolah. Beberapa definisi utama yang dikemukakan antara lain Nawawi dan Sagala bahwa sekolah tidak boleh diartikan hanya sebagai sebuah ruangan atau bangunan, tempat anak-anak berkumpul dan berkonsentrasi pada berbagai materi informasi. Sekolah sebagai yayasan pendidikan memainkan peran yang lebih luas. Kemudian, sekolah sebagai organisasi pendidikan dibatasi oleh standar dan budaya yang mendukungnya sebagai kerangka nilai. Mailman dan Wiengartner dalam Sagala

merekomendasikan hal tersebut *"School as institution is the spesific set of essential function is serves ini our society"*. Sekolah dicirikan sebagai suatu lembaga tertentu dengan segudang kemampuan mendasar dalam melayani masyarakat.

Sagala menyatakan bahwa sekolah dipandang sebagai perkumpulan yang memerlukan pengurusnya oleh individu-individu yang cakap. Lebih dari itu, gerakan pusat dari himpunan sekolah adalah mengawal Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai hal yang lumrah untuk menghasilkan alumni yang berkualitas, sesuai tuntutan kebutuhan masyarakat, lulusan sekolah sudah seharusnya memberikan komitmen yang besar terhadap perkembangan masyarakat. Gordon dalam Sagala menyatakan bahwa sekolah merupakan suatu kerangka hierarki, dimana terdapat berbagai individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah, yang dikenal dengan tujuan pendidikan.[2]

Coordinated Quality Administration disebut juga *All out Quality Administration (TQM)*, yaitu suatu cara untuk menangani pemeliharaan suatu usaha untuk meningkatkan keseriusan dalam suatu organisasi melalui perbaikan terus-menerus terhadap barang, administrasi, individu, proses dan iklim. Banyak orang merasa bahwa administrasi mutu yang terkoordinasi hanyalah persoalan dunia bisnis, padahal faktanya administrasi mutu yang tergabung dapat diterapkan dalam bidang

[2] Sagala, Syaiful 2010. Management Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta,

pelatihan dalam siklus yang lebih masuk akal untuk mengerjakan sifat sumber daya manusia.[3]

Jadi melaksanakan administrasi mutu yang terkoordinasi dalam pelatihan berarti memusatkan perhatian pada bantuan kepada siswa dalam memperluas lulusan, atau upaya peningkatan sekolah yang luas, yang mana harus ada kerja yang terkoordinasi untuk lebih mengembangkan budaya sekolah dan ini harus dimulai dari kegiatan individu yang ahli dalam bidang administrasi para eksekutif atau administrasi dalam pendidikan itu sendiri serta kontribusi pihak-pihak di luar lembaga pendidikan juga dapat memberikan kerjasama dalam pendidikan. Sementara yang dimaksud dengan pelaksanaan administrasi mutu terkoordinasi di sini adalah pelaksanaan yang berupaya menjalankan kerangka yang memperhatikan mutu sebagai suatu teknik bisnis dan berorientasi pada loyalitas konsumen dengan mengikutsertakan seluruh individu dari asosiasi yang ada di lingkungan sekolah.

Dalam melaksanakan administrasi mutu yang terkoordinasi pada landasan instruktif, terdapat lima titik tumpuan yang berupaya menggarap hakikat pembelajaran, khususnya item, proses, asosiasi, pionir dan tanggung jawab. Creech lebih lanjut menggarisbawahi bahwa program tersebut *Total Quality Management (TQM)* harus memenuhi empat standar untuk mencapai kemajuan dalam pelaksanaannya. Untuk memulainya, item-item harus didasarkan pada perhatian yang berkualitas dan diarahkan

[3] Syafarudin. Manajemen Mutu Terpadu, hlm. 29

pada kualitas dan latihan, mengingat untuk setiap siklus dan item/administrasi. Kedua, program ini harus mempunyai kekuatan yang kuat untuk mendefinisikan kualitas melalui cara para perwakilan ditangani, diikutsertakan secara konsisten, dan didorong. Ketiga, program ini bergantung pada metodologi terdesentralisasi yang memberikan wewenang pada semua tingkatan, khususnya di garis depan, sehingga inklusi yang energik dan tujuan bersama menjadi kenyataan dan menjadi sebuah moto. Keempat, harus dilaksanakan secara komprehensif sehingga semua standar, pengaturan dan kecenderungan dapat menjangkau seluruh organisasi.[4]

Untuk mewujudkan pelaksanaan yang berkualitas, diperlukan SDM yang berbakat dan solid di bidangnya (Mathis, 2012; Yuniati, dan Prayoga, 2019). Menurut Sedarmayanti (2011), pengertian pelaksanaan adalah suatu penafsiran pelaksanaan yang mengandung arti akibat kerja seorang spesialis, suatu siklus administrasi atau suatu perkumpulan secara keseluruhan, dimana akibat pekerjaan itu harus mempunyai pilihan untuk ditampilkan secara konkrit dan terukur. bukti (dibandingkan dengan norma yang telah ditentukan sebelumnya). Tenaga pengajar merupakan salah satu unsur penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan dan mempunyai kedudukan yang penting. Besarnya tenaga yang dimiliki untuk bekerja di bidang pendidikan perlu memberikan pertimbangan yang luar biasa

[4] Ety Rochaety, dkk., Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 97-98

terhadap perluasan tenaga pengajar baik dari segi jumlah maupun kualitasnya.

Berbagai pengujian dan hasil penelitian menggambarkan tugas penting dan konklusif dari pekerja pengajar, yang merupakan salah satu elemen penentu hasil dari tujuan pendidikan. Staf instruktif merupakan SDM yang berperan sebagai pengorganisasi, penghibur dan penentu tercapainya tujuan instruktif, oleh karena itu untuk membantu latihan diperlukan tempat kerja yang kondusif dan hubungan yang baik antar komponen dalam lembaga instruktif.

Karena disini kinerja para tenaga kependidikan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Jadi jika presentasi tenaga pengajarnya bagus, maka pameran organisasi pengajarnya akan semakin meningkat. Selain itu, jika kinerja staf pengajar buruk, hal ini dapat menyebabkan menurunnya presentasi organisasi pengajar. Persoalan pelaksanaan tidak lepas dari siklus, hasil dan kecukupan, dalam hal ini pelaksanaan atau prestasi kerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Eksekusi staf pengajar yang baik akan berdampak langsung pada presentasi institusi, dan mengerjakan pameran staf pengajar adalah tugas yang memerlukan investasi dan merupakan interaksi yang panjang. Selain mengembangkan pengawasan

dan pengajaran lebih lanjut, penilaian juga dilakukan secara adil dan merata atas kemajuan pekerjaan yang dilakukan oleh staf pengajar. [5]

Dalam lembaga pendidikan SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong di antara banyak elemen yang mempengaruhi penampilan staf pengajar adalah tempat kerja. Menurut Edi Sutrisno (2014) tempat kerja adalah keseluruhan kantor kerja dan yayasan disekitar perwakilan yang mengurusi urusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Tempat kerja memengaruhi jalannya aktivitas hierarki organisasi pendidikan dan memengaruhi kinerja fondasi pendidikan. Tempat kerja merupakan sesuatu yang erat kaitannya dengan tenaga pengajar di tempat mereka bekerja.

Tempat kerja dan staf pengajar tidak dapat dipisahkan dari komponen-komponen otoritatif yang saling mempengaruhi dalam penampilan staf pengajar. Tempat kerja yang nyaman akan menyebabkan staf pengajar merasa nyaman dan bekerja dengan aman dan tenteram sehingga staf pengajar dapat bekerja dengan baik. Untuk mendapatkan tempat kerja yang kondusif, diperlukan konsistensi dari organisasi-organisasi pendidikan untuk menyediakan fasilitas, sarana dan landasan yang membantu munculnya tenaga pengajar. Tempat kerja mencakup hubungan kerja yang dibangun antara staf pengajar individu dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta iklim aktual di mana staf sekolah bekerja. Terlebih lagi hingga saat ini keadaan di lingkungan kerja Yayasan

[5] Malthias, R. L. dan Jakson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Pendidikan SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong masih belum berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya staf pengajar yang belum bisa saling memfasilitasi dengan baik di tempat kerja. Jabatan dan yayasan yang diberikan lembaga pendidikan masih belum ideal.[6]

Berdasarkan gambaran di atas, maka kualitas tenaga pengajar harus terus ditingkatkan mengingat langkah-langkah di bidang pendidikan untuk menghasilkan SDM berkualitas yang mampu bersaing di era global yang sulit ini. Pameran staf pengajar adalah hasil yang dicapai oleh staf pengajar dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka yang bergantung pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta disiplin. Permasalahan yang berkaitan dengan penempatan staf instruktif dalam organisasi instruktif memerlukan pertimbangan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa ditopang oleh tempat kerja yang layak maka prestasi tidak akan tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa tempat kerja mempengaruhi presentasi seorang perwakilan untuk mendorong pergaulannya. [7]

Dari kondisi yang telah dipaparkan diatas maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian yang berjudul Implementasi *Total Quality Management* (TQM) Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah

[6] Observasi awal di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong, Pada hari Jum'at, 15 Desember 2023

[7] Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan tersebut.

B. Fukos Penelitian

Manajemen Mutu Terpadu atau *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong dievaluasi berdasarkan delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang menjadi fokus penelitian dalam Implementasi *Total Quality Management (TQM)* yakni standar kompetensi lulusan, standar isi pendidikan, standar proses pendidikan, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana pendidikan, standar pengelolaan pendidikan, dan standar pembiayaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong ?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam penerapan *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong ?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam menigkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong ?

D. Tujuan Penelitian

Melihat dari pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana penerapan *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong.
2. Mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam penerapan *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong.
3. Mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara tepritis maupun praktis :

1. Secara Teoritis

   Dampak dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu upaya menjamin dan menjaga keberlangsungan pendidikan di lembaga pendidikan, salah satunya dengan melaksanakan *TQM* dengan menggunakan prinsip-prinsip dalam lingkungan pendidikan di sekolah.

2. Secara Praktis

   a. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Strata 1 dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam, sebagai pengetahuan,

pengalaman, dan memperluas wawasan serta bekal peneliti sebagai calon pemimpin.

b. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan masukan bagi sekolah dalam upaya pebaikan dan peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan.

c. Untuk para peneliti dan masyarakat, untuk memperluas informasi dan pemahaman sehubungan dengan *TQM*, dan dapat digunakan sebagai sumber perspektif saat memimpin eksplorasi terkait.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian *Total Quality Management (TQM)* disekolah

Total Quality Management (TQM) dalam arti sebenarnya berasal dari kata "*total*" yang berarti keseluruhan atau terkoordinasi, "*quality*" yang berarti kualitas, dan "para eksekutif" diibaratkan dengan dewan dalam bahasa Indonesia yang berarti dewan. Jadi dari awal " *Total Quality Management* " dapat diartikan sebagai administrasi mutu terpadu atau administrasi mutu terkoordinasi.

Tokoh utama yang memelopori *Total Quality Management (TQM)* adalah W. Edwards Deming, Joseph Juran, dan Philips B. Crosby,[1] mutu menurut Deming adalah apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan pelanggan. Menurut Juran mutu adalah kesesuaian spesifikasi. Sedangkan Crosby mutu adalah sebagai kesesuaian terhadap persyaratan. Ketiganya berkonsentrasi pada mutu dalam industri produksi meskipun demikian ide-ide mereka juga dapat diterapkan dalam konteks pendidikan.

Total Quality Management (TQM) Menurut Oakland (2014), ini adalah unit tindakan teratur yang dilakukan oleh seluruh asosiasi untuk benar-benar dan efektif mencapai tujuan asosiasi dalam menyediakan

[1] Zulian Yamit, Manajemen Kualitas: Produk dan Jasa (Yogyakarta: Ekonisia, 2001) 142.

barang dan layanan dengan tingkat nilai yang memenuhi keinginan pelanggan.

Menurut Heizer, Render dan Munson (2017) administrasi kualitas menyeluruh adalah administrasi seluruh asosiasi sehingga berhasil dalam semua bagian tenaga kerja dan produk yang sangat berarti bagi klien. Selain itu, menurut Heizer, Render dan Munson (2017), terdapat tujuh ide program TQM yang berhasil, khususnya perbaikan yang konsisten, *six sigma*, penguatan pekerja, *benchmarking*, *In nick of time (JIT)*, ide Taguchi, dan informasi tentang peralatan.

Total Quality Management (TQM) menurut *International Organization for Standarizasion (IOS)* (2012) : cara para eksekutif dalam menangani suatu asosiasi, fokus pada kualitas, dengan mempertimbangkan kerja sama setiap individunya dan fokus pada pencapaian jangka panjang melalui loyalitas konsumen, dan manfaat bagi semua individu dalam asosiasi dan masyarakat.

Total Quality Managemnet (TQM) dalam pelatihan adalah cara berpikir untuk perbaikan yang konsisten di mana landasan instruktif memberikan sekumpulan kantor atau perangkat untuk mengatasi atau mencoba dan melampaui masalah, keinginan dan keinginan mitra saat ini dan masa depan (Jabbar dan Hussin, 2019*)*.[1]

TQM sendiri merupakan suatu metode penanganan suatu bisnis yang berupaya memperluas kekuatan suatu asosiasi melalui perbaikan terus-

[1] Irwan Fathurrochman and Murni Yanto, (2019). Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal Konseling dan Pendidikan

menerus dalam berbagai hal, organisasi, tenaga kerja, siklus dan lingkungan (Nasution, 2015). Sementara itu, menurut para ahli lainnya, hal ini ditandai dengan *Total Quality Management (TQM)* adalah pekerjaan lengkap yang terkoordinasi untuk mencapai keunggulan dengan bekerja tanpa henti pada setiap periode budaya hierarki (Zainal, 2015).

Goetsch dan Davis (2014) mengungkapkan sepuluh unsur utama (karakteristik) *Total Quality Management (TQM),* sebagai berikut:

1) Sorotan pada klien (dalam dan luar). Klien yang disinggung di sini bukan hanya klien yang ikut serta dalam hasil akhir, namun yang dimaksud klien adalah sistem berikut yang ikut serta dalam hasil siklus kita.
2) Terpaku pada mutu, yaitu dengan menjadikan mutu sebagai kaidah/pandangan hidup bagi seluruh individu dalam perkumpulan atau organisasi.
3) Melibatkan metodologi yang logis dalam memutuskan dan menangani masalah secara sederhana. Hal ini karena metodologi logis dapat diandalkan dan realitasnya dapat terwakili.
4) Tanggung jawab jangka panjang, upaya untuk meningkatkan atau mengembangkan kualitas lebih lanjut bukanlah lompatan kuantum, namun merupakan siklus yang panjang dan tiada henti. Dengan cara ini, dalam melaksanakan kualitas yang lengkap, pertimbangan kami berpusat pada masa depan, selain momen saat ini.

5) Kerja sama tim (*teamwork*). Ada aturan yang mengatakan bahwa nalar suatu perkumpulan lebih unggul dibandingkan satu orang saja. Jadi hasil yang didapat akan lebih baik dengan asumsi semua pekerjaan dilakukan bersama-sama. Upah dan hibah tidak diberikan secara terpisah, namun sebaliknya merupakan suatu evaluasi bersama.
6) *Continual process improvement*, Mutu harus dapat tercapai apabila pembaruan dan penyempurnaan terus dilakukan, walaupun hanya sedikit. Ini sesuai standar Kaizen *"little better everyday"*
7) Pendidikan dan pelatihan. Karena untuk membuat sesuatu yang bernilai, individu harus belajar dan berlatih selamanya. Hal ini akan membentuk dan mengembangkan lebih lanjut mentalitas yang senantiasa berorientasi pada interaksi perbaikan.
8) Tidak ada pengendalian (*freedom from control*). Organisasi atau perkumpulan yang berorientasi pada mutu mutlak tidak pernah lagi menggunakan pengendalian atau penyelidikan yang hanya sekedar evaluasi terhadap hasil akhir, namun sebaliknya setiap pekerja harus mengendalikan dirinya untuk membuat atau memberi atau mendapatkan barang yang benar-benar bebas dari ketidaksempurnaan.
9) Keseragaman tujuan. Dengan tujuan yang sama, segala bentuk gerakan dapat dilakukan secara efektif dan tidak akan ada perselisihan dalam pelaksanaannya.

10) Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. Metodologi mutu mutlak dapat dilaksanakan apabila ada pemenuhan dari perwakilan. Apabila pekerja merasa senang dengan perkumpulan atau organisasinya maka mereka akan memberikan yang terbaik kepada klien. Pemenuhan pekerja akan tercapai dengan asumsi mereka terlibat dengan semua siklus atau latihan.[2]

Terkait pelaksanaan *TQM* di sekolah, Sallis mengatakan pemanfaatan *TQM* merupakan salah satu bentuk upaya dewan dalam menangani mutu sebagai suatu siklus dan menggunakan asas.[3]

2. Fungsi *Total Quality anagement (TQM)*

Prinsip-prinsip dalam *Total Quality Management (TQM)* Hal ini seperti titik tumpu yang memberikan kekuatan dalam menggerakkan perkumpulan sekolah. Dipercaya bahwa titik dukungan ini dapat membantu asosiasi bimbingan belajar dalam siklus pendidikan mereka. Schargel mengacu pada beberapa kemampuan di dalamnya *Total Quality Management (TQM)*, yaitu :

1. Memberikan peta arah suatu perubahan sekolah;
2. Membantu kerja sama sebagai tim kerja sekolah;
3. Menjadikan suatu program sekolah secara holistik;
4. Meningkatkan partisipasi semua orang untuk terlibat dalam pengelolaan sekolah;

[2] Oakland, dkk, Manajemen Mutu, (2014).

[3] Edward Sallis, Total Quality Management in Education (London: Kogan Page, 2011). Hal. 25

5. Mengembangkan kerja sama dengan orang tua dan siswa dalam menerapkan standar mutu pendidikan sekolah;
6. Menjadikan semua warga sekolah untuk bertindak proaktif.

Sangat penting bagi organisasi sekolah karena menjadi dasar dalam penerapan *Total Quality Management (TQM)* di sekolah tersebut.

3. Standar Mutu Pendidikan

Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk pada PP No. 19 tahun 2005 menyatakan bahwa SNP (Standar Nasional Pendidikan) yaitu :

a. Standar Isi

PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Pedoman Isi yang meliputi luasan materi dan tingkat keterampilan (kemampuan lulusan, konsentrasi materi, mata pelajaran dan prospektus pembelajaran) untuk mencapai kemampuan lulusan pada jenjang dan jenis persekolahan tertentu. Pedoman isi terdiri atas sistem dasar dan struktur rencana pendidikan, rencana pendidikan tingkat satuan instruktif, beban pembelajaran, jadwal instruktif atau skolastik. Program pendidikan madrasah terdiri dari kumpulan mata pelajaran etika yang ketat dan terhormat, kumpulan mata pelajaran kewarganegaraan, kumpulan mata pelajaran gaya, ilmu pengetahuan dan inovasi, mata pelajaran aktual, olah raga dan kesejahteraan.

Beban peninjauan SMA/MAN disesuaikan dengan kebutuhan dan mutu masing-masing sekolah, memanfaatkan jam pembelajaran secara konsisten setiap semester dengan kerangka tatap muka dan tugas yang terorganisir. Jadwal pendidikan atau skolastik mencakup awal tahun ajaran, minggu peninjauan yang menarik, waktu dan acara peninjauan yang layak.

b. Standar Proses

Standar ini menghubungkan dengan pelaksanaan pembelajaran dalam satu satuan pembelajaran untuk mencapai pedoman kemampuan lulusan. Sesuai Pedoman Kependetaan Sekolah Negeri Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007, luas pedoman siklus meliputi penataan pengalaman yang tumbuh, survei hasil belajar, dan observasi pengalaman yang tumbuh.

c. Standar Kompetensi Lulusan

Mengingat PP No.19 Tahun 2005 pasal 1 ayat (4) pedoman kemampuan lulusan adalah kemampuan kapasitas lulusan yang mencakup mentalitas, informasi, dan kemampuan. SKL pada satuan sekolah pembantu mempunyai tujuan untuk memperluas wawasan, informasi, pribadi terhormat, budi pekerti, kemampuan untuk hidup bebas dan mengejar pendidikan tambahan.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik di Mama (Madrasah Aliyah) harus mempunyai kemampuan instruktif dasar empat konfirmasi (D-IV) atau

landasan pendidikan lanjutan sarjana (S1) sesuai mata pelajaran yang dididiknya dan memiliki surat wasiat instruktur yang mahir untuk SMA dan Mama. Sementara itu, staf pengajar pada dasarnya terdiri dari kepala sekolah atau madrasah, staf pengawas, staf fasilitas penelitian, staf perpustakaan, dan staf kebersihan sekolah/madrasah.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar ini disusun dan dibuat oleh BSNP (ditetapkan berdasarkan pilihan Pendeta Pendidikan Umum) yang juga diatur dalam Pedoman Pendeta Sekolah Umum Nomor 24 Tahun 2007 tentang Jabatan dan Tata Tertib. Prinsip-prinsip ini berhubungan dengan model-model yang berkaitan dengan konsentrasi perpustakaan pada ruangan, kawasan olah raga, pusat penelitian, tempat cinta, sanggar, kawasan bermain, tempat berimajinasi dan hiburan, serta aset pembelajaran lainnya yang dapat menunjang pengalaman pendidikan termasuk pemanfaatannya. inovasi data dan korespondensi.

f. Standar Pengelolaan

Berdasarkan PP No.19 Tahun 2005 Pasal VIII pasal 49 - 61, maka dapat dipahami bahwa penyelenggaraan satuan pendidikan menerapkan administrasi berbasis sekolah yang diwujudkan dengan pengorganisasian, kebebasan, tanggung jawab, kerjasama dan transparansi. Setiap sekolah hendaknya mempunyai

peraturan yang mengatur rencana dan prospektus pendidikan tingkat satuan pendidikan, rancangan yang berwenang, jadwal pelajaran/skolastik, pedoman ilmiah, pembagian tugas antar guru, pembagian tugas antar staf pengajar, peraturan satuan pendidikan (aturan pimpinan bagi instruktur, staf pengajar, pelatihan anggota serta penggunaan dan pemeliharaan kantor dan yayasan). Seperangkat aturan hubungan antar saudara dalam iklim sekolah dan lingkungan setempat, serta biaya fungsional satuan instruktif. Tiap sekolah dijalankan berdasarkan RKT (Rencana Kerja Tahunan) (gambaran seluk beluk rencana kerja pilihan sekolah yang mencakup jangka panjang).

g. Standar Pembiayaan

Prinsip-prinsip pendanaan sekolah terdiri dari biaya usaha (biaya untuk memberikan landasan, peningkatan aset manusia dan modal kerja tetap), biaya fungsional (tarif gaji guru dan staf pelatihan serta tunjangan yang digabungkan dengan kompensasi, bahan habis pakai atau perangkat keras dan biaya kerja instruktif langsung sebagai listrik, sistem pemeliharaan, biaya tambahan waktu, air, administrasi komunikasi penyiaran, pemanfaatan, tugas, perlindungan, dll) dan biaya individu (biaya yang harus dikeluarkan oleh siswa agar dapat mengikuti pengalaman pendidikan secara konsisten dan terus-menerus). Standar ini

mengarahkan bagian dan ukuran biaya operasional sekolah yang berlaku dalam satu tahun.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar ini berhubungan dengan sistem, metode dan instrumen survei hasil belajar siswa. Penilaian ini dilakukan oleh guru secara terus menerus untuk menyaring siklus, kemajuan dan peningkatan hasil seperti ulangan sehari-hari, ujian tengah semester, semester dan kenaikan kelas.[4]

4. Manfaat penerapan *Total Quality Management (TQM)*

Penerapan *Total Quality Management (TQM)* Yang menarik mempunyai dampak positif yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi pergaulan yang sebenarnya. Ada beberapa pemanfaatan pengendalian nilai antara lain:

1) Pengendalian kualitas memungkinkan untuk menciptakan kualitas dalam setiap langkah proses hasil instruktif untuk menciptakan hasil instruktif yang 100 persen bebas cacat.
2) Pengendalian mutu memungkinkan sekolah menemukan kesalahan atau kekecewaan sebelum berubah menjadi kegagalan bagi sekolah.
3) Pengendalian mutu memungkinkan rencana hasil instruktif secara efektif mengikuti keinginan klien instruktif sehingga hasil instruktif selalu dibuat sesuai dengan kecenderungan klien instruktif.

[4] Undang-undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2005

4) Pengendalian mutu dapat membantu sekolah melacak informasi hasil pendidikan yang salah.

Sedangkan menurut Hessel beberapa manfaat penerpan *Total Qulity Management (TQM)*, antara lain:

1) Siklus rencana untuk hasil instruktif ternyata lebih kuat, yang akan berdampak pada kualitas pelaksanaan, khususnya ketergantungan hasil instruktif, sorotan item, dan kemampuan kerja.
2) Kapasitas yang dapat dihindari dalam sistem pelatihan menghasilkan hasil sekolah yang disampaikan sesuai prinsip, mematikan perombakan, mengurangi waktu kerja, mengurangi kerja mesin, dan menghemat penggunaan material.
3) Hubungan jangka panjang dengan klien pelatihan akan mempengaruhi pelaksanaan hierarki, termasuk kemampuan untuk menjawab lebih cepat kebutuhan klien pendidikan, serta mengharapkan perubahan dalam kebutuhan klien pengajaran dan keinginan klien pendidikan.
4) Disposisi perwakilan yang baik menjadikan kerjasama dan kewajiban terhadap pekerjaan yang berkualitas, adanya kepuasan yang mendalam dalam bekerja secara ideal, adanya rasa kewajiban dalam bekerja pada pelaksanaan yang hierarkis.

Zulian Yamit berpendapat bahwa pelaksanaan *Total Quality Management (TQM)* bermanfaat bagi sekolah, namun juga berharga bagi klien instruktif dan staf atau pekerja sekolah. Manfaat *Total Quality Management (TQM)* bagi pengguna pendidikan antara lain:

1) Jelas tidak menyetujui hasil sekolah atau administrasi.
2) Khawatir terhadap klien pengajaran lebih baik atau klien sekolah ditawari lebih banyak pertimbangan.
3) Kepuasan pengguna pendidikan terjamin.

Manfaat *Total Quality Management (TQM)* buntuk staf sekolah atau pekerja sesuai Zulian Yamit antara lain:

1) Adanya penguatan pekerja. Sekolah umumnya mencakup perwakilan, menyambut percakapan dan anggapan.
2) Mereka juga ditawari kewajiban yang sesuai dan mempunyai kesempatan untuk menciptakan dan mendapatkan hibah atas prestasi mereka.
3) Pekerja menjadi lebih siap dan mampu.
4) Dengan penguatan tersebut, para pekerja merasa dirinya lebih dihargai dan dipersepsikan oleh pihak sekolah.[5]

[5] Ibid, 27-28

5. Kinerja Tenaga Kependidikan

1) Pengertian kinerja

Kinerja adalah tindakan yang dilakukan untuk melakukan, menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai asumsi dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan arti kata eksekusi, berasal dari kata eksekusi. Smith mengatakan eksekusi adalah hasil atau hasil dari suatu siklus.

Definisi kinerja menurut Armstrong tahun 2006, yaitu *"performance is often defined simply in output terms-the achievement of quantified objectives but performance is a metter not only of what people achieve but how they achive it".* Sebagaimana dikemukakan oleh Michae Armstrong yang menyatakan bahwa pameran bukan sekedar hasil yang dilihat, namun juga proses pelaksanaan dengan melihat bagaimana individu mencapainya.[6]

Pentingnya eksekusi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang mengambil bagian dalam melakukan teknik afiliasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan individu tertentu, atau mungkin dengan menunjukkan kapasitas yang diungkapkan terkait dengan afiliasi tersebut baik dalam suatu karya tertentu, maupun secara keseluruhan. Menurut Didi Pianda, eksekusi dalam bahasa Indonesia berasal dari kata kerja "kerja"

[6] Hasbin dan Yusman, Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-quran Hadist, Fiqih di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Keban II Kec. Sanga Kab. Muba, Jurnal Of Islamic Education Management ISSN : 2461-0674

yang berarti prestasi atau bisa juga berarti hasil kerja. Sesuai dengan dunia bimbingan belajar, pelaksanaan guru dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang instruktur bekerja sesuai kemampuannya dengan tujuan pasti untuk mencapai tujuan institusi. Kemampuan seorang instruktur akan terlihat saat mengajar dan dapat dinilai dari kemampuan instruktifnya.[7]

2) Pengertian Tenaga Kependidikan

Kata instruksi menyinggung bidang pekerjaan Kenaikan. Kata ini berasal dari kata guru yang mempunyai awalan "ke" yang diakhiri dengan "an" yang mengandung arti interaksi atau tindakan yang bersifat instruktif. Jika dikaitkan dengan pengajaran dalam bahasa Indonesia, kata ini mengandung arti pelatihan. Hal ini setara dengan mengucapkan ungkapan "pengajar dan ilmu yang mendidik". Artinya, dengan asumsi bahwa hal itu terkait dengan staf instruktif, individu yang terkait dengan jalannya latihan instruktif.[8]

Menurut Yahya, pemanggilan tenaga pengajar merupakan pekerjaan yang berdampak pada individu. Cara paling umum dalam memberikan pendidikan yang dapat memberikan hasil adalah dilakukan dengan kemampuan, kemampuan, kemampuan dan memperhatikan aturan-aturan yang relevan. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Sistem Persekolahan Negeri 2003

[7] Abd Majid, Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja (DI Yogyakarta : Samudra Biru, 2016), h. 10-11

[8] Rusydi Ananda, Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, h. 16

Bagian 1 Pasal 1 Staf pengajar terdaftar sebagai individu dari Berbakti dan disebut jaringan Pembina Penunjang. Dalam keadaan khusus ini, seseorang dari daerah setempat dengan prinsip dan norma tertentu ditunjuk untuk membantu pelaksanaan siklus pembelajaran. Unit instruktif, misalnya instruktur dan kepala madrasah, manajer, rekan laboratorium, penjaga, spesialis, staf khusus organisasi instruktif.

3) Subtansi dan Fungsi Manajemen Tenaga Kependidikan

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala Masuk akal bahwa unsur-unsur aset manusia dewan, serupa dengan kemampuan administrasi umum, lebih spesifik:

a. Kemampuan administratif, yang meliputi: mengatur, menyusun, mengkoordinasikan dan mengendalikan;
b. Kemampuan fungsional, yang meliputi: Perolehan Tenaga Kerja (SDM), Kemajuan, Gaji, Penggabungan, Pemeliharaan dan Pengakhiran Hubungan Usaha;

Mulyasa menjelaskan, kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam penyelenggaraan tenaga kependidikan dan kependidikan adalah sebagai berikut:

a) Perencanaan pegawai;
b) Pengadaan pegawai;
c) Pembinaan dan Pengembangan pegawai;
d) Promosi dan mutasi;

e) Pemberhentian pegawai;

f) Kompensasi;

g) Penilaian pegawai.[9]

Berdasarkan sentimen-sentimen yang baik di atas, maka dapat diasumsikan bahwa terdapat beberapa unsur pengurus sumber daya manusia di bidang persekolahan, yaitu: (1) Penyediaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan; (2) Pendaftaran, pilihan dan situasi guru dan fakultas sekolah; (3) Memperluas keterampilan dan pelaksanaan instruktur dan staf pengajar; (4) Penilaian terhadap pelaksanaan kerja instruktur dan tenaga pelatihan; (5) Pelatihan dan peningkatan keahlian guru dan staf pelatihan; (6) Gaji instruktur dan staf pelatihan; (7) Penggunaan aset instruktif dan staf instruktif; (8) Penguatan staf pelaksana madrasah; (9) pengawasan dan pengawasan administrasi; dan (10) Mengupayakan kualitas dan bantuan pemerintah terhadap instruktur dan pengajar.

4) Klasifikasi Tenaga Kependidikan

Ciri-ciri tenaga pengajar tamtama dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Kemajuan sistem sekolah negeri disajikan sebagai berikut:

[9] Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, Tien Rafida, Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (Medan : LPPPI, 2019), h. 55

a. Bertanggung jawab untuk unit pelatihan. Pimpinan satuan pendidikan adalah orang yang diberi kuasa dan kewajiban untuk menjalankan suatu yayasan atau satuan pendidikan. Menghitung staf instruktif:[10]

   a) Rektor: Dalam lingkungan ilmiah, ini adalah peran administratif utama dari lembaga pendidikan formal di lingkungan tersier.

   b) Kepala madrasah: Kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu kepala dan madrasah, kata kepala dapat diartikan sebagai pengarah atau pelopor dalam suatu perkumpulan atau pendirian, sedangkan madrasah adalah yayasan yang merupakan tempat untuk mendapatkan dan memberikan contoh. Dengan demikian, secara sederhana pimpinan madrasah dapat digambarkan sebagai pendidik yang berguna yang diberi tugas untuk memimpin madrasah tempat diadakannya pengalaman mengajar dan mendidik, atau di mana terdapat hubungan antara pendidik yang memberikan ilustrasi dan siswa. yang mendapat contoh.[11]

[10] Rusydi Ananda, Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, (Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia), h. 18

[11] Suparman, Kepemimpinan Kepala Madrasah, h. 17

c) Direktur: seorang pemimpin atau mengawasi bidang tertentu dari sebuah perusahaan.[12]

b. Instruktur mengambil bagian dalam organisasi instruktif, staf instruktif dengan tanggung jawab luar biasa sebagai panggilan pendidikan. Yang perlu diingat inti tahapan persiapan tersebut adalah sebagai berikut:

a) Guru: Seorang pendidik adalah seorang pendidik di madrasah negeri atau swasta yang dapat memiliki landasan pelatihan konvensional dengan sertifikasi dasar empat tahun dan pengaturan substansial yang sah sebagai seorang pendidik.[13]

b) Dosen: adalah seorang guru ahli dan peneliti dengan tugas utama mengubah, menciptakan dan menyebarkan informasi dan ekspresi inovatif melalui pelatihan, ujian dan administrasi daerah setempat.[14]

c) Konselor: adalah seseorang yang mempunyai keahlian dalam melakukan konseling.

d) Pengawas: Pengelola adalah tenaga pengajar yang diberi kepercayaan untuk memberikan pengawasan terhadap tenaga pendidik lainnya, misalnya pendidik,

[12] Blog Gramedia Digital, Pengertian Direktur : Tugas, Wewenang, Kualifikasi dan Keahlian Khusus

[13] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, Tugas Guru Dalam Pembelajaran Aspek yang Memengaruhi, Cet I, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), h. 2

[14] Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

penyelenggara madrasah dan tenaga pengajar lainnya dengan kemampuan yang memadai.[15]

e) Pamong belajar: adalah seorang guru yang tugas pokoknya menyelesaikan latihan-latihan pengajaran dan pembelajaran, survei program, dan pembuatan model-model instruktif.

f) Tutor: Sebagai aturan umum, kewajiban pelatih meliputi pemberian instruksi, pengajaran, pengarahan, persiapan, koordinasi, dan sebagainya.

g) Fasilitator: pihak yang memberikan jabatan atau bekerja dengan juru masak yang tugasnya membantu dan memudahkan anggota dalam memahami isi atau bahan penyiapan.

c. Tenaga kerja instruktif lainnya ikut serta dalam pintu terbuka instruktif Tidak secara langsung namun yayasan instruktif atau lembaga instruktif langsung terlibat dengan siklus instruktif. Pameran persiapannya adalah sebagai berikut:

a) Pustakawan: Rugaiyah dan Sismiati "memaknai bahwa administrator adalah tenaga kependidikan yang mempunyai kualifikasi dan cakap serta bertanggung jawab mengatur dan mengawasi madrasah".[16]

[15] Amiruddin Siahaan, Asli Rambe, dan Mahidin, Manajemen Pengawas Pendidikan, (Ciputat : Quantum Teaching, 2006), h. 1

[16] Rusydi Ananda, Profesi Pendidikan, h. 202

b) Laboratorium: Menurut Nuryani R. Pusat penelitian adalah tempat dilakukannya tes dan ujian. Dari sudut pandang tipis, fasilitas penelitian sering kali dicirikan sebagai suatu tempat sebagai suatu struktur yang dibatasi oleh dinding dan atap yang di dalamnya terdapat berbagai perangkat dan bahan pragmatis.[17]

c) Petugas keamanan: Satuan keamanan atau sering kali dibatasi sebagai petugas keselamatan adalah jenis keamanan bebas yang dipercayakan untuk membantu Kepolisian Negara Republik Indonesia.

5) Indikator Kinerja Tenaga Kependidikan

Hal ini harus terlihat dari pentingnya keduanya sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Peraturan Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Persekolahan. Dalam pasal tersebut diungkapkan bahwa: "Tenaga pengajar adalah warga negara yang mengabdikan diri dan ditunjuk untuk membantu penyelenggaraan pendidikan." Tidak semua staf pertunjukan dikenang sebagai staf pengajar, karena staf pertunjukan dan staf pengajar mempunyai kewajiban dan kemampuan yang berbeda-beda. Staf pengajar adalah komponen yang membantu menyelesaikan sekolah. Selain itu, staf pertunjukan diambil dari individu yang memiliki kontak

[17] Irjus Indrawan, dkk, Manajemen Laboratorium Pendidikan, (Jakarta : Qiara Media, 2020), h. 22

langsung dengan lembaga pendidikan. Dengan cara ini, populasi secara keseluruhan tidak termasuk staf pengajar.

Staf pengajar pada madrasah adalah staf pengawas (organisasi), petugas pembukuan, pembantu fasilitas penelitian, staf fokus aset pembelajaran, pengawas madrasah termasuk pimpinan madrasah. Pengurus madrasah termasuk golongan "cakap" yang masuk dalam klasifikasi tenaga pengajar karena merekalah yang berperan sebagai regulator dan pelopor dalam pelatihan di madrasah. Berikutnya adalah tugas staf instruktif, lebih spesifiknya:[18]

a. Bantuan dalam mengawasi organisasi instruktif.
b. Membantu mengatur pengaturan yang instruktif.
c. Membantu bekerja dengan latihan instruktif.
d. Mendapat iklim yang mendidik.
e. Menciptakan iklim pendidikan yang indah dan menyenangkan.

6) Ruang Lingkup Kinerja Tenaga Kependidikan

Luasnya pelaksanaan instruktif mencakup berbagai sudut pandang yang terkait dengan administrasi dan pelaksanaan siklus instruktif. Berikutnya adalah beberapa tingkatan eksekusi instruktif:

[18] Supardi, Kinerja Guru, h. 70

a. Perencanaan Kurikulum: Ini adalah tahap mendasar dalam perbaikan rencana pendidikan di lembaga pendidikan. Gerakan pengaturan ini meliputi penentuan sasaran pembelajaran, perencanaan struktur program pendidikan, pemilihan teknik pembelajaran yang tepat, dan penyusunan rencana pelaksanaan.
b. Pengajaran dan Pembimbingan: Termasuk menampilkan latihan oleh pendidik atau pembicara kepada siswa sesuai materi pembelajaran yang ditetapkan dalam rencana pendidikan. Selain itu juga mencakup pemberian bimbingan ilmiah kepada siswa untuk membantu mereka mencapai potensi terbaiknya.
c. Evaluasi dan Penilaian: Siklus penilaian dilakukan untuk mengukur pencapaian hasil belajar siswa pada waktu-waktu tertentu dan menjelang akhir semester/tahun ajaran. Hal ini mencakup strategi yang adil dan obyektif dalam membayar nilai evaluasi serta memberikan kritik yang produktif kepada siswa/siswa agar dapat lebih mengembangkan prestasi belajarnya.
d. Manajemen Kelas/Ruang: Termasuk dalam ruang lingkup ini adalah kemampuan guru/dosen dalam menjaga disiplin di kelas/ruangan, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta mengatur waktu pembelajaran dengan efisien.

e. Pengelolaan Administrasi Madrasah: Menggabungkan tugas-tugas resmi seperti pendokumentasian, pendaftaran siswa, perencanaan ilustrasi, koordinasi kegiatan madrasah/perguruan tinggi, dan dewan informasi yang terkait dengan siklus pendidikan.

f. Hubungan dengan Orang Tua/Wali Murid atau Mahasiswa: Staf pelatihan juga berperan dalam membangun korespondensi yang baik dengan wali/penjaga siswa atau mahasiswa untuk memberikan data tentang kemajuan ilmiah dan mengatasi masalah yang mungkin muncul selama jangka waktu peninjauan.

g. Pengembangan Profesional: Bagian dari pameran staf instruktur bekerja pada kapasitas mereka melalui kerja sama dalam persiapan atau proyek pengembangan ahli lainnya agar tetap relevan dengan perkembangan peristiwa instruktif terkini.[19]

7) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan

Faktor-faktor yang mempengaruhi penampilan staf pengajar sebenarnya berkaitan dengan kerumitan tugas pengajar dan tempat kerja mereka. Karena pekerjaan di bidang pelatihan mencakup komunikasi dengan siswa, rekanan, dan permintaan yang berbeda.

[19] Anwar, K., & Soetrisno, T, Pengantar Manajemen Pendidikan : Konsep dan Aplikasinya dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. (Yogyakarta : Deepublish, 2020), h. 95-104

Inilah faktor-faktor yang mempengaruhi penampilan staf pengajar serta penjelasan poin demi poin:

a. Motivasi: Inspirasi adalah dorongan batin yang mendorong orang untuk mencapai tujuan dan kebaikan dengan baik. Staf pengajar yang mempunyai inspirasi tinggi seringkali akan lebih berguna, berguna, dan energik dalam menyelesaikan tugas-tugas instruktif. Faktor pekerjaan seperti pengakuan atas pencapaian, pintu terbuka untuk perbaikan, dan bantuan sosial dapat membangun inspirasi mereka.
b. Kompetensi Profesional: Kapabilitas mahir mengacu pada informasi, ketrampilan dan mentalitas yang digerakkan oleh pengajar pendidikan dalam melaksanakan kewajiban pendidikannya dengan sukses. Tenaga pengajar yang mempunyai kemampuan profesional yang solid tentu akan mau tampil baik, merencanakan kemajuan dengan sungguh-sungguh, dan memanfaatkan teknik pendidikan yang kreatif.
c. Dukungan Kepemimpinan: Dukungan otoritas dari para perintis madrasah atau yayasan instruktur sangat diperlukan dalam menggarap pameran tenaga instruktur. Pelopor Madrasah yang memberikan arahan yang jelas, mendukung kemajuan profesional staf sekolah melalui pelatihan dan arahan serta membangun tempat kerja yang positif akan membantu dalam mengerjakan sifat pameran mereka.

d. Lingkungan Kerja: Tempat kerja yang ramah juga mempengaruhi penampilan staf pengajar. Faktor-faktor seperti lingkungan hierarki yang positif, hubungan yang baik antara kolaborator, dan variabel aktual yang memuaskan dapat menciptakan tempat kerja yang nyaman dan kuat bagi staf instruktur untuk bekerja dengan baik.

e. Partisipasi dalam Pengembangan Profesional: Kesempatan untuk berpartisipasi dalam persiapan atau program peningkatan keahlian lainnya sangat penting dalam mengerjakan sifat presentasi staf instruktur. Melalui dukungan dinamis dalam pengembangan diri, mereka akan terus mengasah wawasan dan kemampuannya sehingga dapat memberikan bentuk bantuan pendidikan yang lebih baik kepada siswa.[20]

B. Kerangka Berpikir

Dalam iklim sekolah konvensional, kualitas merupakan bagian yang harus dianggap sebagai semacam perspektif untuk memutuskan menampilkan konten, mengkoordinasikan jalannya komponen instruktif, memperkirakan prestasi dan sifat pelatihan. [21]

Implementasi *Total Quality Management (TQM)* ini menjadi salah satu acuan dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah ataupun kualitas

[20] Darling-Hammond, L. et al. Effective Teacher Professional Development. Jurnal of Learning Policy Institute, 2017, h. 4-48

[21] Irwan Fathurrochman, " Implementasi manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/ Panti Asuhan Anak Soleh Curup" Jurnal: Studi Manajemen Pendidikan

tenaga kependidikan oleh karena itu perlu adanya kekompakan antara pihak sekolah, siswa serta masyaraka agar berkontribusi atau membantu dalam upaya peningkatan kualitas bagi tenaga kependidikan maupun siswa itu sendiri.

Secara teori Implementasi *Total Quality Management (TQM)* ini merupakankerangka administrasi mutu yang mengutamakan klien (client centered) dengan mengikutsertakan seluruh tingkat perwakilan dalam menyelesaikan perbaikan atau peningkatan yang terus-menerus (secara fisik). Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat dipahami bahwa dengan terlaksananya kerjasama yang baik maka akan mempermudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

C. Penelitian Relevan

Untuk membantu pelaksanaan eksplorasi pada proposisi ini, maka *researcher* akan memuat beberapa penelitian terdahulu yang relevan, yaitu sebagai berikut:

1. Nurul Indana (2017), yang berjudul "Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MTs Salafiyah Tebuireng)". Eksplorasi tersebut menunjukkan hasil bahwa mutu dapat ditingkatkan dengan melaksanakan Administrasi Mutu secara menyeluruh dengan menerapkan standar 1) berusaha memenuhi harapan dan asumsi siswa, wali dan instruktur, 2) kerja sama, segala sesuatunya setara, 3) menetapkan peningkatan mutu latihan, 4) melakukan peningkatan, 5)

menentukan pilihan berdasarkan informasi yang sah. Pemeriksaan tersebut mempunyai kemiripan dengan apa yang sedang di teliti saat ini, yaitu mengkaji penggunaan Administrasi Mutu Lengkap dalam kondisi pelatihan yang tepat namun memiliki sedikit perbedaan karena eksplorasi terkait ini berbicara tentang perbaikan sifat persekolahan secara umum sedangkan penelitia ini hanya mencakup kepala sekolah dan staf pengajar.[22]

2. Putra, Dewi, Jalaludin dan Amrullah (2021), dengan judul "Strategi Pengembangan Kurikulum Di Perguruan Tinggi Berdasarkan Pendekatan TQM Yaitu Pada Komponen Kualitas Produk Dan Kepuasan Pelanggan" Ujian ini bertujuan untuk memutuskan dan menguraikan sistem pengembangan rencana pendidikan dalam pendidikan lanjutan berdasarkan pendekatan TQM, khususnya pada bagian kualitas produk dan loyalitas konsumen. Ujian ini dipimpin dengan menggunakan studi menulis atau survei menulis. Strategi penyelidikan informasi menggunakan siklus penulisan penggambaran ilmiah yang dihubungkan dengan faktor penelitian. Loyalitas konsumen dibentuk melalui lima standar, yaitu: pusat klien, kontribusi penuh, estimasi, tanggung jawab, dan peningkatan tanpa henti. Penelitian relevan ini memiliki kemiripan dengan penelitian saat ini yaitu membicarakan mengenai *Total Quality Management* dan sedikit berbeda yaitu penelitian relevan ini berfokus pada pengembangan

[22] "Nurul Indana, "Implementasi *Total Quality Management* (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus MTs Salafiyah Tebuireng)

kurikulum sedangkan yang diteliti saat ini mencakup kinerja tenaga kependidikan.[23]

3. Mawardi (2020) yang berjudul "Implementasi *Total Quality Management* (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah''. Penelitian ini dilakukan di SMA Maraqitta limat Wanasaba. Konsekuensi dari eksplorasi ini memperlihatkan bahwa sekolah yang berkualitas harus terlihat dari prestasi dan keseriusan sekolah dalam menghadapi perbaikan, yang salah satunya dapat dilihat dari prestasi dan hasil yang dicapai. Melaksanakan Administrasi Mutu secara menyeluruh dapat menjadi jawaban yang pasti untuk upaya mutu. Ujian ini mempunyai persamaan dengan apa yang dilakukan saat ini, yaitu ujian tentang pemanfaatan Administrasi Mutu Lengkap dalam iklim pendidikan, namun mempunyai sedikit perbedaan, yaitu ujian berat ini berbicara tentang mutu sekolah, sedangkan ujian ini mengkaji pengerjaan presentasi tenaga pengajar.[24]
4. Haerul Amri dan Patta Bundu, Penelitian pada tahun 2021 dengan judul "Evaluasi *Total Quality Management* Pada SMP Islam Athirah 1 Kajaolallido Kota Makasar". Pengujian ini memiliki kesamaan dengan eksplorasi yang diarahkan penciptanya, khususnya mengenai Administrasi Mutu Tambah, namun memiliki perbedaan pada model penilaiannya. Eksplorasi penting ini memanfaatkan contoh penilaian

[23] Putra, dkk, (2021). "Strategi Pengembangan Kurikulum Di Perguruan Tinggi Berdasarkan Pendekatan TQM Yaitu Pada Komponen Kualitas Produk Dan Kepuasan Pelanggan".

[24] Mawardi, (2020). "Implementasi *Total Quality Management* Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah"

yang menekankan pada penyusunan, pelaksanaan dan pencapaian, sementara ujian diarahkan membicarakan penerapan atau pelaksanaannya di sekolah yang bersangkutan.[25]

5. Muhammad Adlan Nawawi dan Abd. La'lang, penelitian pada tahun 2020, yang berjudul "Urgensi Peningkatan Mutu Dengan Menggunakan *Total Quality Management* (TQM) Dalam Pendidikan Islam Era Milenial". Eksplorasi ini menerangkan pada Administrasi Mutu Lengkap, pada standar yang diterapkan dalam bidang pelatihan, dapat memperkuat hubungan antara dunia persekolahan, dunia kerja, bisnis, dan pionir. Kegunaan Administrasi Mutu Lengkap dalam bidang pendidikan Islam adalah melakukan perbaikan secara andal dan terus menerus untuk mencapai hasil yang ideal. Para eksekutif dari asosiasi yang baik dengan pertemuan yang berbeda, serta bantuan pengembangan lebih lanjut. Eksplorasi ini mempunyai kemiripan dengan apa yang saat ini sedang dilakukan, khususnya mengkaji pelaksanaan All out Quality Administration dalam iklim pendidikan namun berbeda karena ujian aplikatif ini berbicara tentang Kekritisan Peningkatan Nilai sedangkan ujian ini berbicara tentang Eksekusi Mutlak. Administrasi Mutu.[26]

---

[25] Haerul Amri and Patta Bundu, "Evaluasi Total Quality Management Pada SMP Islam Athirah 1 Kajaolallido Kota Makasae," *Al-musannif* 3, no. 1 (2021): 15-26

[26] Muhammad Adlan Nawawi and Abd La'lang, "Urgensi Peningkatan Mutu Dengan menggunakan Total Quality Management (TQM) Dalam Pendiddikan Islam Era Milenial," *Anrdagogi* 2, no. 2 (2020): 188-204

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dilihat dari metodologinya, pemeriksaan ini menggunakan eksplorasi subyektif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam buku Moleong mencirikan teknik subjektif sebagai sistem eksplorasi yang menghasilkan informasi grafis sebagai kata-kata yang tersusun atau diungkapkan dari individu atau cara berperilaku yang dapat dikenali. Sementara itu, David Williams menulis bahwa penelitian subjektif adalah pengumpulan informasi dalam suatu latar belakang yang khas, dengan menggunakan teknik-teknik yang lazim dan dilakukan oleh orang-orang atau ilmuwan-ilmuwan yang biasanya mempunyai rasa ingin tahu. Dalam eksplorasi subyektif, teknik yang biasa digunakan adalah pertemuan, persepsi dan pemanfaatan catatan.[1]

Eksplorasi subyektif mempunyai ciri-ciri yang membedakannya dengan jenis pemeriksaan lain. Atributnya adalah: 1) setting normal, 2) orang sebagai aparatur atau instrumen, 3) strategi subyektif, 4) pemeriksaan informasi induktif, 5) hipotesis dan premis, 6) menjelaskan, 7) lebih mementingkan proses dibandingkan hasil, 8) ada masih belum jelas, 9) ada model unik untuk legitimasi informasi 10) rencananya luar biasa, 11) hasil eksplorasi diatur dan disepakati bersama.

[1] Bogdan & Taylor., (2013). Metode Penelitian. (Lexy J. Moleong), hlm. 04

Jenis ujiannya menarik. Kajian Pemeriksaan Ilustratif merupakan penelitian yang berupaya menjernihkan jawaban atas persoalan pasang surut dalam pandangan informasi. Pemeriksaan yang jelas juga menyajikan informasi, memecah dan menguraikannya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan ini menggunakan pendekatan eksplorasi subyektif dan jenis pemeriksaan ilustratif.

Pemeriksaan subyektif bersifat ekspresif, artinya dengan cermat mencatat setiap akibat samping (kekhasan) yang dilihat, didengar dan dibaca melalui wawancara atau tidak, catatan lapangan, foto, rekaman, laporan individu, catatan atau pemutakhiran, arsip resmi atau tidak, dan segera. Terlebih lagi, para ahli harus mempertimbangkan, menggabungkan, membuat konsep dan juga mengambil keputusan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong. Penelitian ini dilaksanakan secara terstruktur setelah terbitnya surat izin penelitian dari program studi atau jurusan peneliti.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua sumber data yang diambil yaitu jenis data primer dan data sekunder :

1) Data primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber informasinya. Informasi penting disebut juga informasi unik atau baru dan mutakhir. Secara umum, informasi penting diperoleh oleh para ahli melalui beberapa metode, misalnya persepsi,

pertemuan, percakapan, atau penyebaran survei. Dalam ulasan ini, diperoleh informasi penting melalui pertemuan langsung di sekolah dengan orang-orang yang berperan penting bapak Welman Hadi, S.Pd selaku kepala sekolah, Ibu Yustika Auria, S.E di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pendukung data primer yang dikumpulkan dari berbagai sumber sebelumnya. Dalam eksplorasi tersebut pencipta harus mencari informasi opsional dari foto latihan sekolah, catatan sekolah, dokumen sekolah, dan akun hiburan berbasis web sekolah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengangkat informasi yang sah serta obyektif, penelitian menggunakan tiga metode pengumpulan informasi, yaitu persepsi khusus, pertemuan, dan dokumentasi:

1) Observasi

Observasi merupakan metode penelitian untuk mengukur tindakan dan proses individu dalam sebuah peristiwa yang dialami. Strategi persepsi juga dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan informasi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi penelitian melalui persepsi dan deteksi. Penggunaan strategi persepsi ini direncanakan agar para ilmuwan dapat merasakan keadaan sebenarnya selama penelitian dan dapat dengan cepat mencatat

segala fenomena dari apa yang di teliti tanpa bantuan perangkat lain.

Dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan cara observasi untuk melihat penerapan *Total Quality Management*. Observasi peneliti lakukan secara langsung di lingkungan sekolah.

2) Wawancara

Wawancara merupakan aktivitas tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi antara dua orang atau lebih untuk memperoleh informasi fakta dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan dengan bapak Sentot Budi Pramono selaku kepala sekolah

3) Dokumentasi

Dokumentasi atau *record* yang artinya catatan. Strategi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan cara mencatat atau memulihkan terlebih dahulu laporan-laporan yang ada.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode dokumentasi untuk mencari atau memperoleh dokumen dan laporan yang dapat memperoleh informasi yang berbeda. Misalnya saja arsip prestasi siswa atau catatan lain yang dapat menjadi informasi tambahan.

E. Teknik Analisis Data

Pemeriksaan informasi subyektif dilakukan apabila informasi sebenarnya yang diperoleh merupakan informasi subjektif berupa kumpulan kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat dipilah ke dalam kelas/struktur pengelompokan. Informasi dapat dikumpulkan dengan berbagai cara (persepsi, wawancara, intisari arsip, rekaman kaset)

dan biasanya ditangani terlebih dahulu sebelum layak digunakan (melalui pencatatan, penyusunan, pengubahan, atau rendering), namun pemeriksaan subjektif sebenarnya menggunakan kata-kata. yang biasanya disusun dalam teks yang diperluas, dan tidak melibatkan estimasi atau pengukuran numerik sebagai alat investigasi.

Menurut Miles dan Huberman, Kegiatan investigasi terdiri dari tiga aliran pergerakan yang terjadi secara bersamaan, yaitu penurunan informasi, penyajian informasi, dan pengambilan keputusan/konfirmasi. Berikutnya adalah strategi penyelidikan informasi yang digunakan oleh analis:

1) Reduksi Data

   Penurunan informasi digambarkan sebagai pendekatan yang paling dikenal luas dalam memilih, memusatkan perhatian pada penyempurnaan, pertimbangan, dan perubahan data kasar yang muncul dari catatan yang dikumpulkan di lapangan. Praktik penurunan data terjadi secara konsisten, terutama selama tugas-tugas emosional atau selama pengumpulan data.

2) Penyajian Data

   Penyajian data merupakan perkembangan ketika kumpulan data dikoordinasikan secara sengaja dan dilihat secara nyata, sehingga memberikan peluang berharga untuk mencapai suatu tujuan. Jenis pengenalan informasi subjektif dapat berupa teks akun

(sebagai catatan lapangan), kisi-kisi, diagram, organisasi atau grafik.

3) Penarikan Kesimpulan

Pencapaian determinasi merupakan langkah terakhir menuju penyelidikan informasi, dengan asumsi informasi tersebut terbukti benar melalui prosedur pengujian legitimasi informasi, barulah pencipta dapat mengambil kesimpulan atau tindakan.[2]

F. Uji Keabsahan Data

Untuk kebenaran informasi, para ahli menggunakan triangulasi. Triangulasi merupakan suatu prosedur untuk benar-benar melihat keabsahan suatu informasi yang melibatkan beberapa pilihan yang berbeda dari informasi tersebut dengan tujuan untuk mengecek atau sebagai korelasi dengan informasi tersebut. Triangulasi pada dasarnya adalah pendekatan multimetode yang dilakukan oleh para spesialis sambil mengumpulkan dan menyelidiki informasi.

Selain digunakan untuk memeriksa kebenaran informasi, triangulasi ini juga digunakan untuk menyempurnakan informasi. Dikatakan Nasution, selain itu, triangulasi juga dapat bermanfaat untuk menggali keabsahan pemahaman para ahli terhadap informasi, karena triangulasi itu cerdas.[3] Denzim dalam Moeloeng, mengenal empat macam triangulasi, antara lain penggunaan sumber, teknik, agen dan hipotesis:

[2] Miles & Huberman, (2014). Analisis Data Kualitatif.
[3] Nasution, (2003). Triangulasi Data. Hlm, 115

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu mencocokkan serta mengecek dari data yang diperoleh dari informan, apakah sudah sesuai dengan data yang ada atau malah sebaliknya

2) Triangulasi Metode

Triangulasi ini digunakan untuk memperoleh data dengan menggunakan metode wawancara, observasi serta mencocokkan dengan dokumen-dokumen terkait

3) Triangulasi Teori

Seperti yang dikemukakan oleh Lincoln dan Guba, hal ini bergantung pada pemahaman bahwa realitas tidak dapat diperiksa tingkat kepastiannya dengan setidaknya satu spekulasi. Jadi triangulasi mengandung arti cara paling ideal untuk mematikan kontras-kontras dalam perkembangan realitas yang ada berkenaan dengan tinjauan sekaligus mengumpulkan informasi tentang berbagai faktor nyata dan keterkaitannya dari berbagai sudut pandang. Secara keseluruhan, triangulasi berarti para peneliti dapat mengevaluasi kembali penemuan mereka dengan membandingkannya dengan sumber, strategi, atau spekulasi lain.

Oleh karena itu, dalam pemeriksaan ini pengujian keterpercayaan informasi eksplorasi dilakukan dengan cara melakukan observasi ke lokasi dengan sumber-sumber, khususnya membandingkan informasi dari persepsi dan dokumentasi serta

informasi dari wawancara dan mengembalikan tingkat keandalan data yang diperoleh melalui berbagai waktu dan perangkat dalam pemeriksaan subjektif.[4]

[4] Denzim, Moleong. Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 4

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah berdirinya SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Sekolah kejuruan islam ini (SMKIT) Khoiru Ummah Rejang Lebong didirikan pada tahun 2015 dan melakukan tahap Inisiasi Siswa Baru (PPDB) di tahun 2017. Pada bulan Juli 2017 sekolah tersebut baru menyelesaikan pengalaman pengembangan dengan jumlah siswa sebanyak 46 orang murid (peserta didik). Diantaranya 25 orang pelajar laki-laki dan 21 orang pelajar perempuan. Kemudian, seiring dengan peningkatan koneksi pendidikan di sekolah, mereka akhirnya mendapatkan Hibah Praktik, Dana Bantuan Operasional Sekolah (Dana BOS) sebagai bantuan utilitas sekolah, dan diberikan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)

Sekolah Terfasilitasi Islamic Center (SMKIT) Khoiru Ummah Rejang Lebong adalah salah satu sekolah pelatihan ahli sebagai Sekolah Islam Terkoordinasi (SIT) yang berkedudukan sebagai sekolah swasta di bawah binaan Curup Al-Amin, dengan NPSN; 69969153. Sekolah ini terletak di Jalan Pemancar TVRI, Tasikmalaya, Rejang Lebong Bengkulu

Saat ini Sekolah Menengah Kejuruan Khoiru Ummah Rejang Lebong mempunyai tiga jurusan kemampuan yang ditunjukkan sekolah sebagai jurusan yang tersedia, antara lain (1)

OTKP (Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran), (2) DKV (Desain Komunikasi Visual), dan (3) TBSM (Teknik Bisnis Sepeda Motor). Sekolah mengerjakan dan menyelesaikan persiapan mulai jam 07 . 30 sampai jam 15 . 30 WIB

SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong memanfaatkan Rencana Pendidikan Tahun 2013 (K-13) yang tergabung dalam Rencana Pendidikan Organisasi Sekolah Islam Terpadu Indonesia (JSIT). Pada implementasi pendidikan diwilayah sekolah, program pendidikan yang diterapkan juga dipenuhi dengan program-program pendidikan korelatif yang bertujuan untuk mempersiapkan siswa untuk kemampuan kerja, yang dilakukan dengan proyek-proyek seperti Lini Produksi Unggulan, Sekolah Percetakan Wirausaha, Kehebatan Sekolah Pusat, dll.

Sekolah ini mempunyai lahan seluas 11756 M2, mempunyai 8 Ruang Wali, Ruang Ketua, 1 Ruang Manajemen Administrasi (TU), 2 Ruang Instruktur, 1 Lobi, 1 Ruang Permohonan, 1 Ruang Perpustakaan, Ruang Dapur 1, 6 Jamban, Ruang UKS 1, ruang latihan 3, lapangan olah raga serta pelayanan, dll. [1]

[1] Dokumen Arsip Profil SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

2. Letak geografis dan profil SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Nama sekolah : SMKIT Khoiru Ummah

NPSN : 69969153

Jenjang Pendidikan : SMK

Kompetensi keahlian : Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran, Desain Komunikasi Visual (DKV), Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM)

Alamat sekolah : JL. Pemancar TVRI Desa Tasik Malaya, Kode Pos 391123

Status sekolah : Swasta

Kecamatan/kabupaten : Curup Utara/Rejanag Lebong

No. Telp Sekolah : 08228450024

Waktu penyelenggara : Pukul 07:30 s.d 16:00 WIB

Luas tanah : 11.756 m

Lokasi Geografis : Lintang -3 Bujur 102.[2]

3. Visi dan misi SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

1) Visi SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong :

Mencetak generasi berakhlakul karimah, unggul dalam mutu tinggi dalam prestasi, profesional dalam pelayanan, berjiwa wirausaha.

2) Misi SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong :

[2] Dokumen Arsip Profil SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

a. Mengajarkan ilmu dan aqidah yang benar untuk membentuk akhlaqul karimah melalui bina pribadi islam (BPI)
b. Mendidik siswa untuk membaca alquran dengan metode wafa dan menghafal alquran dengan baik dan benar
c. Mendidik serta melatih jiwa kepemimpinan juga kewirausahaan untuk menjadi pribadi yang mandiri
d. Membimbing akal dan logika supaya memiliki pribadi yang kreatif dan inovatif
e. Mekatih dan menerapkan ilmu interpreneurship supaya dapat menciptakan peluang kerja
f. Mewujudkan kondisi tempat belajar yang kondusif
g. Melaksanakan pembelajaran berbasis adab
h. Membina dan menumbuhkan nilai-nilai seni dan budaya dikalangan siswa
i. Membina dan menumbuhkan budaya disiplin
j. Melatih dan menumbuhkan semangat aktifitas dalam berkarya
k. Mengembangkan keterampilan penggunaan komputer secara intensif dan sesuai dengan tuntunan zaman
l. Mengakomodasi keberagaman, kecerdasan, sosial dan ekonomi peserta didik
m. Menciptakan suasana pendidikan dan pengajaran yang harmonis

n. Menciptakan pendidikan yang dilandasi dengan pengajaran yang islam

o. Meningkatkan mutu pengelolaan dan pelayanan prima kepada siswa atau mitra yang berkerjasama dengan SMKIT Khoiru Ummah.[3]

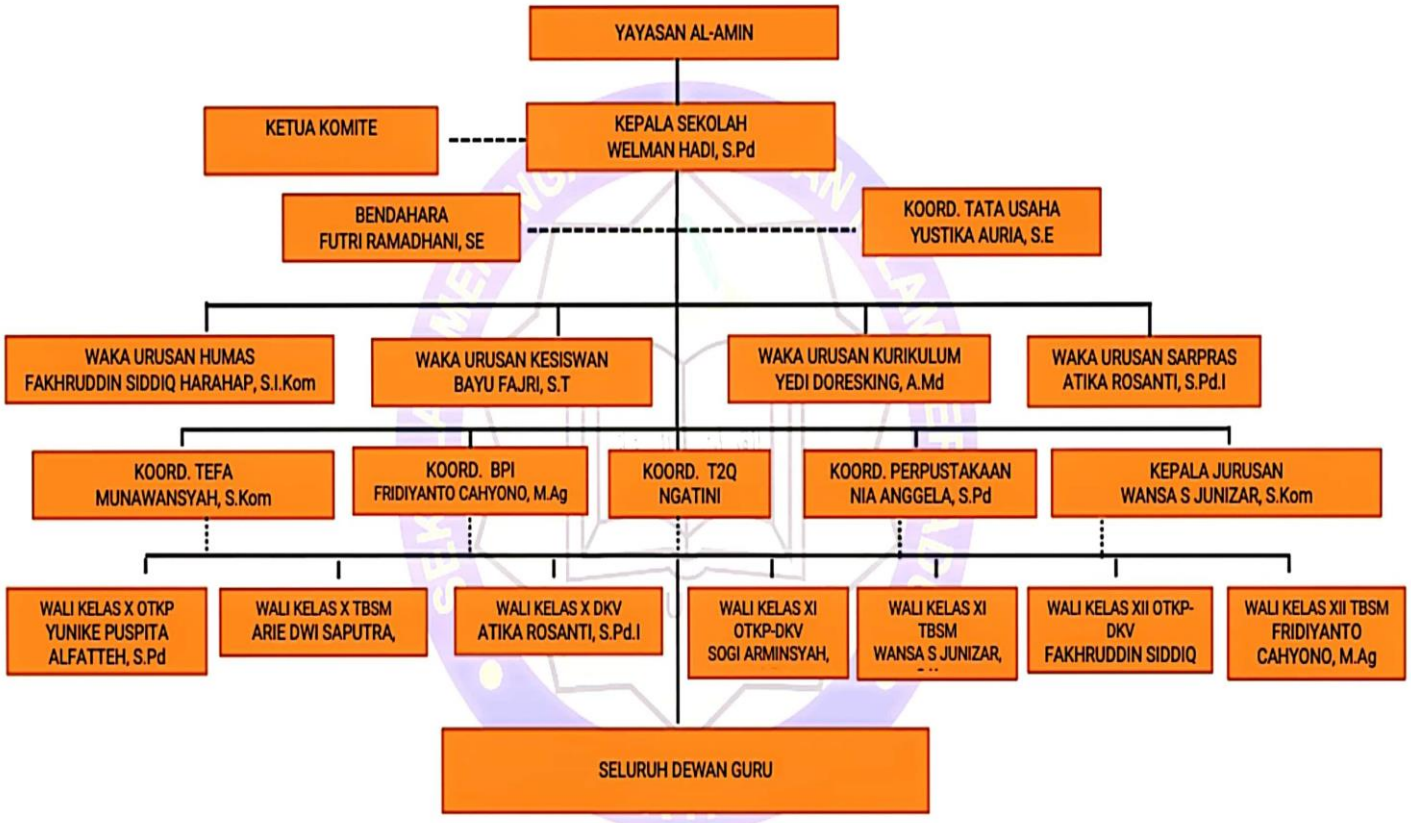
4. Tujuan SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

1) Menyediakan pelatihan serta penyiapan kemampuan di bidang organisasi perkantoran, kemampuan dalam bidang perencanaan surat menyurat visual dan strategi bisnis sepeda, kepada lulusan sekolah menengah supaya mempunyai keterampilan dalam bidang organisasi perkantoran, kemampuan dalam bidang perencanaan surat menyurat visual dan tata cara bisnis penjelajah serta mampu bersaing ahli dalam bisnis planet ini.
2) Menjadi pebisnis di bidang fotografi dan perfilman
3) Menjadi visioner bisnis di bidang reparasi mobil dan peralatannya
4) Fokus pada pembinaan pelajar untuk memenuhi peluang bisnis yang luar biasa dan menumbuhkan mentalitas profesional
5) Menjadi lulusan sekolah menengah yang profesional memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memasuki dunia kerja nasional maupun internasional
6) Sehingga lulusan sekolah kejuruan bidang kekuatannya harus unggul dalam mempertahankan usaha yang mandiri

[3] Dokumen Arsip Profil SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

7) Mempunyai kemampuan dasar yang memadai membuat siswa mempunyai banyak pilihan profesi, agar mampu dan siap untuk membina diri
8) Merencanakan lulusan menjadi warga yang berguna, serba bisa dan berdaya cipta.[4]

5. Struktur organisasi SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong



Sumber : Dokumen SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

[4] Dokumen Arsip Profil SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

6. Profil Informan

1) Kepala sekolah

Nama	: Welman Hadi, S.Pd
TTL	: Suro Baru, 05 September 1985
Alamat	: -
No Telp	: 085764568349
Pendidikan Terakhir	: S1 – Universitas Bengkulu
Tahun Tamat	: 2010
Jabatan	: Kepala Sekolah
Tahun Masuk	: 01 Juli 2021
Kewarganegaraan	: Indonesia

2) Kapala Tata Usaha

Nama	: Yustika Auria, S.E
TTL	: Srimulyo, 16 Juni 2000
Alamat	: Perumahan Prambanan
Jabatan	: Kepala Tata Usaha
Tahun Masuk SMK	: 03 Juli 2023
Kewarganegaraan	: Indonesia. [5]

[5] Data SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

B. Hasil Penelitian

Pada segmen ini, pemeriksaan terhadap informasi yang diperoleh para ahli di bidangnya akan diperkenalkan oleh setiap variabel. Faktor-faktor yang akan diuraikan informasinya pada segmen ini adalah Pelaksanaan TQM yang dilakukan Kepala SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong dalam Pengerjaan Pameran Tenaga Kependidikan..

Bagaimana Implementasi *TQM* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan, dapat dijelaskan *via* analisis data yang diperoleh

Pada eksplorasi tersebut pencipta memanfaatkan informasi pemeriksaan subjektif, informasi yang ditampilkan bersifat akuntan dan dimaknai sebagai pertanyaan-pertanyaan yang diberikan ilmuwan dalam wawancara yang digantung pada tanggal 25 Januari - 24 April 2024.

Dalam penyaringan yang dipimpin oleh analis, pertanyaan-pertanyaan ini diajukan kepada kepala sekolah, staf yang berwenang (TU). Dampak kesimpulan pertemuan, baik pertanyaan maupun jawaban dari setiap responden beserta pemeriksaannya, tergambar dalam gambaran berikut

Dibawah ini peneliti akan menjelaskan hasil interviu dari kepala sekolah, kepala tata usaha, mengenai Implementasi *Total Quality Management (TQM)* yang dilakukan kepala sekolah yang mengacu pada teori yang dikemukakan pada bab sebelumnya sebagai berikut :

1. Penerapan *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Penerapan *Total Qualiy Management (TQM)* Landasannya adalah untuk bekerja pada sifat pelaksanaan pelatihan di sekolah, yang bergantung pada 8 norma pengajaran umum (SNP) yang mencakup pedoman keterampilan alumni, prinsip konten, pedoman proses, norma pendidik dan staf pengajar, norma jabatan dan kerangka kerja, prinsip dewan. , pedoman pendanaan, dan prinsip. penilaian instruktif. [6]

1) Standar kompetensi lulusan

Prinsip kemampuan lulusan sekolah harus terlihat dalam lebih dari satu sudut pandang yang mencakup komponen cara pandang, informasi dan kemampuan. Sehubungan dengan tingkat instruksi opsional atas atau dalam lingkup SMA, Mama dan bundel C, kemampuannya adalah sebagai berikut:

a. Aspek sikap meliputi perilaku yang mencerminkan watak seorang pemuja, memiliki kepribadian terhormat, tidak kenal takut, dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan lingkungan sosial dan masyarakat, serta menjadikan diri sebagai simbol negara dalam pergaulan dunia.

b. Aspek Informasi yang mencakup memiliki informasi prosedural dan metakognitif mengingat sensasi ketertarikan pada sains, informasi, inovasi, keahlian, budaya, dalam

[6] Hasil Observasi Mengenai TQM, Jum'at, 15 Desember 2023

pemahaman manusia, publik, negara, dan budaya yang terkait dengan alasan keanehan dan peristiwa sesuai bakat dan minat mereka.

c. Aspek Kemampuan, yang mencakup kemampuan berpikir dan bertindak secara imajinatif dan berhasil dalam ranah teoritis dan substansial sebagai peningkatan dari apa yang diwujudkan di sekolah dan secara bebas sesuai bakat dan minat seseorang. Mengenai pedoman keterampilan, Pak Welman Hadi selaku kepala sekolah menyatakan bahwa:

> "Kami berupaya mecetak lulusan yang berakhlakul karimah, unggul dalam mutu, tinggi dalam prestasi, sejalan dengan visi kami di SMKIT Khoiru Ummah".[7]

Dari penjelasan di atas cenderung terlihat bahwa pada jenjang sekolah menengah terdapat tiga sudut pandang atau aspek dalam prinsip keterampilan bagi lulusan pada jenjang tersebut.

2) Standar isi pendidikan

Telah tertuang dalam PP No. 32 Tahun 2013 bahwa Prinsip Isi adalah standar yang melihat sejauh mana materi serta substansi dan tingkat kemampuan lulusan pada jenjang dan jenis pelatihan tertentu. Luasnya materi atau isi dibentuk berdasarkan (1) masih diudarakan oleh pedoman hukum, (2) gagasan logis,

[7] Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Welman Hadi di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong, Selasa, 20 Februari 2024

(3) kualitas satuan instruktif. Kemudian, tingkat keterampilan dibentuk berdasarkan beberapa ukuran, antara lain (1) tingkat peningkatan siswa, (2) kemampuan instruktif di Indonesia, (3) dominasi tingkat keterampilan yang ada. Mata pelajaran dalam standar ini dibagi menjadi beberapa kelompok, antara lain:

1) Mengumpulkan subjek yang ketat dan etika yang terhormat.

2) Silaturahmi mata pelajaran kewarganegaraan dan karakter.

3) Pertemuan mata pelajaran sains serta inovasi.

4) Mengumpulkan subjek yang penuh cita rasa dan imajinatif.

5) Pertemuan materi fisik, olah raga dan kesejahteraan

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Welman Hadi beliau mengatakan :

> "Menurut kami pembelajaran akan dirasa berkualitas apabila output yang dihasilkan oleh siswa sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, dan tentunya agar tujuan dapat tercapai dengan dengan baik, maka pembelajaran tidak boleh monoton begitu-begitu saja pelaksanaannya, maka dari itu metode yang digunakan oleh guru harus bervariasi, media yang digunakan harus relevan dengan materi juga menarik, penguasaan kelas oleh guru harus bagus, serta hubungan dengan orang tua siswa juga bagus, itu merupakan prinsip-prinsip yang selalu kami upayakan ada pada guru SMKIT Khoiru Ummah".[8]

Melihat penjelasan tersebut, maka sangat mungkin beralasan bahwa norma-norma substansi dalam materi sekolah akan mencakup beberapa kelompok yang disebutkan di atas, dan

[8] Wawancara bersama Kepala Sekolah Bapak Welman Hadi di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong, Selasa, 20 februari 2024

dalam pertemuan dan pemilihannya akan fokus pada standar-standar instruktif.

3) Standar proses pendidikan

Tergambar di PP Nomor 32 Tahun 2013, Pedoman Siklus adalah aturan-aturan mengenai pelaksanaan proses tindakan pembelajaran yang diselesaikan dalam iklim pembelajaran sebagai upaya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam pemanfaatan program pendidikan tahun 2013, latihan pembelajaran standar yang dilaksanakan secara instruktif hendaknya diselenggarakan dengan komponen-komponen yang cerdas, menggugah, menyenangkan, menguji, mengajak peserta didik untuk mendapat dukungan yang dinamis, dan memberikan kesempatan yang cukup kepada peserta didik untuk mengembangkan kemampuan, minatnya. , serta perkembangan fisik dan mental anak muda tersebut. Seperti yang diungkapkan bapak welman hadi :

> "Untuk memperbaiki proses pendidikan melalui program-program dan kegiatan-kegiatan yang telah kami lakukan disekolah ini, maka saya dan biasanya ditemani oleh anggota tim penjamin mutu sering melakukan pengawasan atau ikut serta langsung dalam kegiatan atau program yang dilakukan untuk mencari tahu hal-hal yang perlu dievaluasi dan diperbaiki untuk memperbaiki proses pendidikan kedepannya, seperti metode mengajar, program kurikulum, budaya sekolah, dan lain sebagainya. Agar mendapatkan hasil yang efektif dan tepat maka proses ini kami laksanakan secara berkala dan terus menerus". [9]

[9] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 februari 2024

Oleh karena itu, sekolah-sekolah saat ini yang telah memanfaatkan program pendidikan pelatihan tahun 2013 perlu membuat siklus pembelajaran yang memperhatikan pertimbangan pembelajaran siswa dengan perkembangan pembelajaran agar tercipta pembelajaran yang dinamis.

4) Standar penilaian pendidikan

Siklus nilai dalam persekolahan bisa diartikan sebagai suatu pekerjaan menampung dan mengawasi data dan melengkapi perkiraan keberhasilan latihan pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Penilaian pada pelatihan harus memiliki beberapa aturan meliputi; (1) Tujuan seperti evaluasi perlu didasari atas pedoman yang tersedia, dan tidak bergantung pada sudut pandang yang berbeda seperti kedekatan. (2) Terkoordinasi, maksudnya evaluasi dilakukan secara tersusun, dikoordinasikan ke dalam latihan-latihan yang telah selesai, dan diterapkan secara berkesinambungan. (3) Konservatif, artinya dibantu secara finansial dan efektif melalui pengaturan dan pengungkapan. (4) Keterusterangan, dalam artian siklus yang dilakukan serta strategi, ukuran dan cara pandang dinilai mempunyai sikap yang lugas. (5) Bertanggung jawab, mengandung makna bahwa evaluasi dianggap bertanggung jawab oleh pihak dalam dan luar sekolah. (6) Edukatif, karena di dalamnya dapat memacu dan mendidik.

Supaya penilaian di wilayah sekolah berjalan dengan baik penilaian perlu melihat prinsip-prinsip tersebut. Tentu hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah bapak Welman Hadi bahwa :

> "Dalam proses penilaian sudah dilakukan sesuai dan selalu memperhatikan prinsip-prinsip tersebut agar tercipta standar-standar yang transparansi, akuntabel serta lain sebagainya sesuai ketentuan yang berlaku".[10]

5) Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Pada lingkup sekolah menengah atas yang mencakup SMA, SMK, SMKIT atau SMAIT dan timbal balik lainnya, guru dan tenaga kependidikan yang ada harus memiliki kemampuan skolastik yang disebut pendidikan minimal D-III dan S1 atau Empat tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah. lapangan dan program peninjauan yang dirujuk. Seperti yang diharapkan di sekolah, setiap pendidik harus mempunyai kemampuan dan kapasitas sesuai bidangnya. Untuk situasi ini, dari hasil pertemuan, itulah yang dikatakan ketua:

> "Sekolah harus melaksanakan pelatihan dan pendidikan bagi guru sebagai sarana atau acuan agar mengupgrade dan membangun keahliannya. Agar guru dan tenaga kependidikan bisa mengajar dan menempati suatu jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki sesuai dengan bidangnya masing-masing".

6) Standar sarana dan prasarana pendidikan

Adalah hal penting yang bisa menjadi fokus dan perencanaan sekolah dengan hati-hati. Secara mendalam dan

[10] Wawancara dengan Kepala Sekolah Bapak Welman Hadi di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong, Selasa, 20 Februari 2024

mendasar, perbedaan antara kantor dan sistem adalah, kantor digunakan untuk apa "mempermudah dalam mempelajari materi pembelajaran atau isi pendidikan", sedangkan prasarana dipergunakan untuk "mempermudah pelaksanaan atau penyelenggaraan pendidikan".

Contoh kantor pembelajaran yang membantu pengalaman berkembang yaitu mencakup ruang kelas, perangkat keras pengajaran, media latihan pembelajaran, buku, aset pembelajaran, dll. Sementara itu, landasan pendidikan meliputi perpustakaan, ruang surga permohonan sekolah, fasilitas penelitian, ruang kepala dan pendidik, Ruang Tata Usaha dan perangkat keras, ruang BK, Unit Kesejahteraan Sekolah (UKS), lapangan, ruang stok, dll.

Menyinggung Organisasi Pedoman Pendidikan Umum, sekolah sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan harus mampu merancang ketersediaan fasilitas dan sistem pendidikan serta memperhatikan kualitasnya agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan benar. Sesuai dengan hasil pertemuan yang diarahkan dengan kepala sekolah, Pak Welman Hadi, demikian katanya:

> "Kepala sekolah memberikan arahan kepada wakil sarana dan prasarana untuk mengumpulkan data terlebih dahulu dari semua jurusan yang ada di SMKIT Khoiru Ummah karena setiap jurusan itu memerlukan sarana dan prasarana, untuk mengetahui kekurangan apa saja yang dibutuhkan dari masing-masing jurusan tersebut, dari data itu kepala

> sekolah mengadakan rapat untuk membahas masalah sarana dan prasarana dari hasil rapat itu akan muncul tiga hal yaitu yang pertama skala prioritas, yang kedua bisa ditunda, yang ketiga adalah bisa diganti dengan yang lain, dari tiga hal inilah yang bisa digunakan sebagai solusinya".[11]

Oleh karena itu, Sekolah Menengah Kejuruan Islam Terpadu, bisa fokus pada aksesibilitas fasilitas pendidikan dan yayasan dalam kondisi mereka saat ini sehingga siklus pendidikan yang diselesaikan dapat terjadi dengan sukses dan produktif.

7) Standar pengelolaan pendidikan

UU Nomor 19 Tahun 2007 menyebutkan bahwa setiap satuan pendidikan hendaknya memenuhi pedoman pengawasan pendidikan yang berlaku secara luas. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pelatihan, sekolah perlu melengkapi beberapa bagian dewan mulai dari menyusun, memilah, mempersiapkan dan mengawasi atau menilai latihan. Agar latihan-latihan yang dilakukan dapat berhasil dan efektif, maka pengurus atau pimpinan di sekolah hendaknya dapat dilaksanakan dengan baik dan konsisten tanpa henti atau terus-menerus. Mengingat dampak pertemuan dengan Pak Welman Hadi, itu yang dia sampaikan:

> "Dalam proses pengelolaan sayang berkerja sama dengan para wakil kepala sekolah terutama dalam kegiatan planning, organizing, controling dan lain sebagainya untuk

[11] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 februari 2024

menciptakan pengelolaan pendidikan yang memadai serta bisa diterapkan dengan sangat baik".[12]

8) Standar pembiayaan

Dalam Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 disebutkan bahwa dukungan di sekolah perlu mencakup beberapa wilayah antara lain; (1) jenis pendapatan, konsumsi dan penunjukan cadangan yang diawasi, (2) perencanaan dan pengeluaran rencana pengeluaran dan penggalangan dana di luar tugas dan spekulasi. (3) Kewenangan dan kewajiban perintis sekolah dalam menikmati bantuan sekolah sesuai peruntukannya. (4) mempertanggungjawabkan seluruh sumber data rencana belanja dan pemanfaatannya yang dimiliki sekolah untuk dipertanggungjawabkan kepada panel.

Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMKIT Khoiru Ummah Bapak Welman Hadi beliau mengatakan :

"Dalam standar pembiayaan SMKIT Khoiru Ummah sama dengan sekolah lain yaitu didapat dari pihak eksternal meliputi uang sekolah (spp), dari bantuan yayasan dan lain sebagainya, ini semua diambil untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana sekolah, dan untuk kegiatan-kegiatan yang ada disekolah".[13]

[12] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 februari 2024
[13] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 februari 2024

Dari semua penjabaran diatan maka dapat disempulkan dan sejalan dengan apa yang disampaikan oleh bapak Welman Hadi bahwa :

> "Sebagai kepala sekolah saya sudah menerapkan 8 standar nasional pendidikan, kami melakukan analisis data kemudian melakukan evaluasi terhadap 8 standar nasional pendidikan tersebut, kemudian selanjutnya membangun sistem dengan membagikan tufoksi kepada seluruh staf tenaga pendidikan setelah itu baru melakukan pelaksanaan dilapangan dengan monitoring yang intensif, secara periodik, dan terjadwal akan dilakuka penjadwalan untuk evaluasi setiap kegiatan yang ada".[14]

Menyinggung penjelasan di atas, maka dapat digambarkan dengan baik terdapat 8 norma yang tersebar secara luas terhadap penyelenggaraan persekolahan merupakan kemampuan dasar suatu unit pendidikan yang dapat dikatakan unggul, antara lain pedoman keterampilan lulusan, prinsip-prinsip isi, , prinsip-prinsip proses, norma-norma evaluasi, pedoman bagi guru dan staf instruktif, pedoman kantor dan kerangka instruktif, pedoman eksekutif dan norma-norma pendukung.

2. Peran kepala sekolah dalam penerapan *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Sekolah dapat berjalan sesuai harapan konsisten berjalan sesuai harapan serta dengan desain administrasi yang baik. Asha mengatakan, peran kepala sekolah sangat besar dalam menggarap lingkungan

[14] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 februari 2024

pendidikan, misalnya menimbulkan semangat kerja serta kolaborasi para pendidik, minat terhadap perkembangan global. pelatihan, membina sifat ahli pendidik, termasuk menentukan sifat peserta didik di sekolah yang dipimpinnya. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Pak Welman Hadi:

> "Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan atau interaksi yang baik dengan rekan-rekan kerjanya sehingga bisa terjalin hubungan atau kerja sama yang baik dan akan menjadi tolak ukur dalam meningkatkan mutu sekolah".[15]

Kepala sekolah adalah orang yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap maju atau mundurnya suatu sekolah. Posisi otoritas kepala sekolah sangat penting dan signifikan dalam mendorong kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMKIT Khoiru Ummah Bapak Welman Hadi beliau menjelaskan bahwa :

> "Agar tercapai tujuan tersebut kepemimpinan dalam *Total Quality Management (TQM)* menjadi sangat penting, secara garis besar terdapat beberapa tugas manajerial, meliputi menetapkan visi yang strategis, melakukan penjabaran dan transformasi visi menjadi tujuan dan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai tujuan, melaksanakan strategi dengan cara efektif dan efesien, dan melakukan evaluasi serta melakukan penyesuaian dari hasil evaluasi yang dilaksanakan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong".[16]

Peran otoritas merupakan sudut pandang yang amat penting pada pelaksanaan *Total Quality Management (TQM)* di sekolah. Salah satu standar utama *Total Quality Management (TQM)* adalah usaha reparasi yang gigih dalam periode panjang. Komariyah dan

[15] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024
[16] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024

Triatna menyampaikan inisiatif visioner adalah suatu rancangan kewenangan yang berkaitan dengan upaya untuk lebih mengembangkan kualitas secara berkala dan terus-menerus. Sesuai dengan akibat pertemuan dengan Pak Welman Hadi, demikian yang diungkapkannya:

> "Di SMKIT Khoiru Ummah ini kami berupaya meningkatan kualitas secara terus menerus sesuai dengan prinsip *Total Quality Management (TQM)*, melakukan pelatihan-pelatihan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, mengembangkan inovasi siswa serta lain sebagainya".[17]

Hidayah juga merujuk pada penilaian terkait bahwa upaya untuk mengatasi sifat pendidikan sekarang harus dapat dilaksanakan pada model inisiatif visioner, khususnya dengan berperan sebagai pembuat kursus, pakar perubahan, juru bicara, dan sebagai mentor untuk para pendidik lainnya.

Mengingat klarifikasi ini, sangat masuk akal bahwa gaya inisiatif visioner bisa mendukung usaha perbaikan kualitas yang dilaksanakan di sekolah. Inisiatif visioner mempunyai sifat antara lain mempunyai pertimbangan terhadap masa depan, yang pertama dan utama, mempunyai pemikiran mengenai kesulitan-kesulitan yang akan datang sehingga mereka mempunyai akal untuk mencari jalan keluar dari permasalahan yang akan mereka hadapi. Kedua, dia dapat memahami dan membangun visi yang jelas serta mengembangkan prosedur untuk mencapai visi tersebut. Tiga,

[17] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 februari 2024

dapat menjaga individu atau bawahannya untuk mencapai visi tersebut, dan bisa membina kolaborasi pada lingkungan di luar sekolah.

Terkait yang dijelaskan, Sunaryo menyampaikan otoritas visioner memiliki beberapa penanda menggambarkannya, antara lain, adanya pilihan untuk melaksanakan visioning, yaitu upaya untuk memahami visi tersebut, dan bekerja sama dengan karyawan untuk mencapai visi tersebut, dan saling membina, kedua kepala suku siap menjadi teladan dan teladan yang baik bagi individu-individunya dalam upaya mencapai misi, ketiga, termasuk perasaan individu-individunya, termasuk dengan memberikan pintu terbuka kepada individu-individu untuk memperoleh pemikiran serta kontemplasi untuk mencapai tujuan. misi, dan terakhir, mampu memberi inspirasi dan apresiasi kerja terhadap prestasi kerja individunya.

Sehingga dapat diasumsikan bahwa gaya inisiatif visioner dapat menjadi salah satu strategi penyelenggaraan pemerintah pusat dengan tujuan akhir untuk menggarap mutu, salah satunya adalah dalam melaksanakan *Total Quality Management* (TQM) lewat tugasnya sebagai heading setter, pemecah masalah, perwakilan dan pelatih untuk pendidik yang berbeda.

3. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Keharusan administrasi manajerial dalam mengerjakan presentasi staf pengajar menjadi penghambat yang terjadi dalam mengerjakan pameran staf pengajar. Konsekuensi dari pertemuan dengan kepala SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong memahami hal tersebut:

> "salah satu hambatan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMKIT Khoiru Ummah, salah satunya yaitu kurangnya kedisplinan para tenaga kependidikan sehingga menghambat kinerja yang mana membuat pengelolaan administrasi kurang maksimal, kesulitan dalam berkomunikasi dengan baik dan membangun hubungan yang baik yang mana membuat pengelolaan administrasi kurang maksimal".[18]

Berdasarkan permasalahan tersebut perlu adanya upaya untuk meningkatkan kesadaran diri dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di embannya.

Tidak hanya itu ibu Yustika Auria selaku kepala tata usaha juga menjelaskan bahwa :

> "Jika bertanya mengenai kendala sudah pasti ada bukan hanya di SMKIT Khoiru Ummah saja melainkan di sekolah lain pun demikian, karena kita berinteraksi dengan orang banyak maka terdapat pemikiran-pemikiran yang berbeda dan kita harus menyatukan dan mengambil jalan tengah dari pemikiran-pemikiran tersebut".[19]

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hambatan yang harus ditangani, sebagai seorang

[18] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024

[19] Wawancara dengan kepala tata usaha ibu Yustika Auria di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong, 20 Februari 2024

pemimpin tentu kepala sekolah akan mencari upaya yang cocok untuk menangani masalah yang ada. Sejalan dengan yang dikatakan bapak Welman Hadi selaku kepala sekolah mengatakan bahwa :

> "Membahas mengenai solusi sudah pasti ada karena setiap permasalahan pasti memiliki jalan keluar dalam menyelesaikannya dalam mengatasi kedala tersebut tenaga kependidikan di minta untuk lebih disiplin agar bisa menjadi contoh yang baik untuk siswa dan siswi, dan selalu ada di tempat masing-masing di saat jam kerja, dan bertanggung jawab dengan tugas yang di emban".[20]

Dear Hammond menyampaikan jawaban atas penakluk pencegah dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan instruktif antara lain: 1) Membangun Kelompok Kerja yang Kuat. Kepala sekolah dan staf pelatihan perlu bekerja sama dengan semua staf pengajar untuk membentuk kelompok kerja yang kuat. Korespondensi terbuka, upaya bersama dan bantuan bersama antar rekan kerja sangat penting dalam mencapai tujuan bersama, 2) Memberikan Persiapan dan Kesadaran Diri, Memberikan pintu terbuka kepada staf instruktif untuk mengambil bagian dalam proyek persiapan dan peningkatan diri akan membantu memperluas wawasan mereka tentang praktik terbaik dalam pelatihan lapangan.

Hal ini dapat dicapai melalui upaya bersama dengan yayasan instruktif atau melalui proyek interior di sekolah. 3) Termasuk Wali. Kepentingan orang tua terhadap pendidikan anak-

[20] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024

anaknya tidak bisa diabaikan. Kepala sekolah dan staf pengajar dapat membangun hubungan yang baik dengan wali melalui pertemuan rutin, korespondensi dinamis, dan melibatkan mereka dalam kegiatan sekolah. 4) Memperkuat Dewan Sekolah. Meningkatkan dewan sekolah juga merupakan solusi penting untuk bekerja pada pelaksanaan pendidikan. Hal ini meliputi mengatur secara nyata, mengawasi aset dengan cerdik, memeriksa kemajuan siswa, dan memberikan kritik yang berharga kepada staf pengajar, 5) Garis Besar Inovasi Instruktif, Menggunakan inovasi instruktif dapat membantu meningkatkan kemahiran dalam proses pembelajaran dan pengorganisasian.

Administrator sekolah dan staf pelatihan dapat menyumbangkan waktu dan sumber daya untuk menyajikan instrumen seperti kerangka kerja eksekutif pembelajaran berbasis web atau aplikasi organisasi sekolah. 6) Mengarahkan Penilaian Standar. Penting bagi kepala sekolah dan staf pelatihan untuk melakukan penilaian normal terhadap pelaksanaan pendidikan secara umum. Dengan menilai hasil proyek yang dilaksanakan, mereka dapat mengenali bidang-bidang kemajuan dan melibatkan staf instruktif dalam mengatur langkah-langkah perubahan.

Dalam melaksanakan pengaturan ini, upaya bersama antara administrator sekolah, staf pelatihan, staf pertunjukan, wali, serta bantuan dari berbagai pihak sangat penting.

C. Pembahasan

Berdasarkan kajian teori dan penyajian data dari hasil penelitian diatas, terkait Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan maka bisa dikatakan sudah terlaksana dengan baik. Berdasarkan temuan hasil penelitian dan penyajian data diatas membuktikan bahwa, kepala sekolah sangat berperan penting dalam mengimplementasikan *Total Quality Management (TQM)* disekolah. Seperti yang dikatakan analis, pembicaraan saat ini adalah berdasarkan informasi yang ada di lapangan atau informasi yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan.

Dalam hal ini analisis data mengenai Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut:

1. Penerapan *Total Quality Management (TQM)* SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Mutu atau mutu dalam istilah TQM adalah suatu cara berpikir dan teknik yang membantu perusahaan dalam mengawasi perubahan secara absolut dan metodis yang mengingat perubahan pandangan dunia, visi, misi dan tujuan..

Selain itu, TQM juga diartikan sebagai sistem administrasi yang mengangkat kualitas sebagai metodologi bisnis dan berorientasi pada loyalitas konsumen dengan melibatkan seluruh individu dalam organisasi. Dengan cara ini, TQM menjadi cara untuk mengelola

bisnis yang berupaya meningkatkan keseriusan organisasi melalui perbaikan tanpa henti pada produk, administrasi, individu, proses, dan iklim..

TQM merupakan kelanjutan dari perjalanan gagasan administrasi untuk lebih mengembangkan mutu produk dan memberikan loyalitas konsumen, baik dalam produk, administrasi maupun administrasi lainnya, yaitu melalui pengendalian mutu, konfirmasi mutu dan administrasi mutu menyeluruh. Dalam konteks instruktif, pengendalian kualitas bertujuan untuk membedakan penyimpangan kualitas hasil yang tidak sesuai pedoman. Baku mutu ini dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan maju atau mundurnya sekolah.

Kerangka konfirmasi kualitas, kualitas ini diselesaikan pada saat pekerjaan dimulai dan pada saat pekerjaan selesai. Oleh karena itu, siklus ini diyakini akan memberikan hasil yang juga memenuhi pedoman. Oleh karena itu diperlukan suatu instrumen kontrol (pemeriksaan) sehingga gerakan-gerakan apa pun yang dilakukan di sekolah dapat dibentuk sesuai dengan pedoman interaksi yang terbaik. Dengan adanya penegasan mutu ini, pihak sekolah dapat meyakinkan masyarakat bahwa pihak sekolah pada umumnya memberikan bantuan yang terbaik kepada setiap siswanya.[21]

[21] Sallis. E. Total Quality Management in Education. Philadelphia : Cogan Page

Berdasarkan temuan peneliti tentang Implementasi *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong. *Total Quality Management (TQM)* dilaksanakan melalui berbagai tahapan, yang pertama melalui analisis data, kemudia evaluasi, selanjutnya membangun sistem dengan membagikan tufoksi kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan setelah itu baru pelaksanaan dilapangan dengan melakukan monitoring yang intensif, secara periodik dan terjadwal maksudnya akan dilaksanakan secara terjadwal untuk melakukan evaluasi dari setiap kegiatan yang ada.[22]

2. Peran kepala sekolah dalam penerapan *Total Quality Management (TQM)* SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Hasil dari sebuah sekolah tidak dapat dipisahkan dari kemajuan inisiatif pusat. Kewenangan sekolah dasar memainkan peranan penting dalam kecukupan dan peningkatan sekolah. Pengelolaan kepala sekolah sangatlah penting dan ia juga diharapkan mampu menjalankan kewenangan penuh dalam arti mampu menciptakan dan membangun kewenangan yang ditujukan kepada para pimpinan sekolah. Pendekatan kepala sekolah yang berbeda sangat berdampak pada sifat pengajaran. Perluasan sifat pengajaran sangat dipengaruhi oleh inisiatif kepala sekolah.[23]

[22] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024

[23] Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolaj, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosisal, 2(1), 2–17.

Secara umum, untuk menggarap hakikat sekolah, diharapkan suatu teknik menggarap hakikat sekolah dengan memberikan kekuasaan dan kewajiban dalam menentukan pilihan kepada perintis atau kepala sekolah dengan mengikutsertakan masyarakat, baik dari seluruh staf sekolah maupun individu di daerah setempat. Pekerjaan administrasi banyak dibutuhkan mengingat perkembangan zaman yang terus berkembang secara konsisten.

Kepala sekolah yang layak adalah kepala sekolah yang mempunyai keseimbangan sebagai direktur dan perintis. Seorang pionir harus dan dapat membaca dengan teliti setiap perubahan yang akan dilakukan sekolahnya untuk memperbaiki sifat pelatihan di sekolahnya. Sebagai pionir, kepala sekolah mengutamakan suatu teknik sehingga perkembangan tersebut dapat dipahami dan memberikan perkembangan baru yang mengarah pada upaya bekerja pada hakikat pembelajaran. Perubahan suatu sekolah merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh seorang perintis atau kepala sekolah untuk memperluas kelangsungan hidup sekolah yang dilihat dari derajat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk situasi ini kemajuan berarti memperbaiki sifat pengajaran di sekolah.[24]

Berdasarkan wawancara dengan bapak Welman Hadi, pada tanggal 20 februari 2024 diperoleh informasi peran kepala sekolah

[24] Fitriyah, I., & Santosa, A. B. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan), 5(1), 65–70

dalam penerapan *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong yaitu dengan :

1) "Sebagai pemimpin harus mampu mengkondisikan berbagai kegiatan baik kegiatan indor maupun kegiatan outdor sekolah. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki orang tertentu untuk menggerakkan, memotivasi, mengarahkan, menasehati, membimbing, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar orang lain mau melakukan dan berkerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2) Melaksanakan peran manajerial, kepala sekolah sebagai manajer disekolah mengelola sekolah mulai dari perencanaan program kerja sekolah, mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia (SDM), ataupun sarana prasarana yang ada, melaksanakan progaram yang telah dirancang bersama, mengontrol dan mengevaluasi pelaksanaan proram sekolah. Selain memberikan motivasi, kepala sekolah mengikut setakan guru-guru dalam pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan siswa.
3) Monitoring, kepala sekolah dalam melakukan pengawasan terkait peningkatan program sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah. Bentuk pengawasan yang dilakukan antara lain melakukan supervisi dan pemantauan kegiatan pembinaan program, rapat koordinasi, dan rapat evaluasi program pembinaan prestasi disekolah. Kepala sekolah bersama-sama dengan para wakil melakukan pengawasan (monitoring) terkait program peningkatan mutu sekolah pada sekolah, mengevaluasi dengan sering mengadakan rapat koordinasi dan evaluasi.
4) Mengatur teknis dan kebijakan".[25]

3. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Eksekusi merupakan akibat dari suatu siklus atau derajat kemajuan seseorang atau keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan kewajibannya baik secara kualitas maupun jumlah, dengan demikian pelaksanaan senantiasa dinilai dari bagian

[25] Wawancara dengan Kepala Sekolah. hari Selasa, tanggal 20 Februari 2024

hasil, bukan dari usaha yang dilakukan. individu, untuk lebih spesifiknya seberapa baik individu dapat memenuhi permintaan pekerjaannya.[26]

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.[27]

Apalagi yang dimaksud dengan tenaga pengajar, misalnya pengurus sekolah, pengelola, tenaga perpustakaan, tenaga otoritatif, tenaga kerja, tenaga keuangan, tenaga usaha siswa, BP, program pendidikan, dll. Mereka dipercayakan untuk menyelesaikan organisasi, pengurus, kemajuan/ pengawasan, dan administrasi khusus untuk membantu siklus instruktif dalam unit instruktif.[28]

Mungkin salah satu faktor penghambat yang paling penting dalam mengerjakan pameran staf pengajar adalah tingkat kedisiplinan staf pengajar itu sendiri. Sesuai dengan apa yang disampaikan Pak Welman Hadi selaku kepala sekolah, begitulah yang disampaikannya:

> "Kepala sekolah menjelaskan tentang proses mengatasi kendala atau pemecahan masalah, dijelaskan bahwa karena masing-masing dari sekolah itu kan punya tupoksi masing-masing maliputi wakil-wakil kepala sekolah wakil

[26] Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. Research Journal of Managemnet Sciences, 3(11), 8-11

[27] Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, Manajemen Pendidikan, (Bandung : Alfabeta, 2012) hal. 230

[28] Ibid., hal. 229

> kepala sekolah ini lah yang akan menjalankan tugas secara teknis meskipun kepala sekolah memang tidak 100% lepas tangan tapi secara 100% nya adalah yang melaksanakan teknis itu di tataran lapangan adalah para wakil kepala sekolah. SMKIT Khoiru Ummah ini memiliki empat wakil kepala sekolah yaitu yang pertama adalah wakil kurikulum (tupoksinya adalah melaksanakan tugas pengawasan, monitoring, evaluasi, dan semua kegiatan yang berkaitan dengan proses pembelajaran), yang kedua adalah wakil kesiswaan (tupoksinya adalah mendidik, membina, dan mengawasi berbagai peraturan yang dilaksanakan oleh siswa), yang ketiga adalah wakil sarana dan prasarana (tupoksinya adalah memastikan semua peralatan sarana dan prasarana sekolah itu disa di adakan atau melakukan perawatan), kemudian yang terakhir adalah wakil humas (tupoksinya adalah melaksanakan kegiatan dibidang informasi kepada masyarakat, kegiatan komunikasi internal sekolah, dan sebagai fasilitator atau berbagi informasi kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan sekolah). Ada empat wakil kepala sekolah yang melaksanakan tugas secara teknis dilapangan namun arahan dan kebijakannya nanti disampaikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yang tertinggi disekolah".[29]

Dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan kepala sekolah melaksanakan usaha yang signifikan yaitu terhadap hubungan kerjasama yang tepat dengan tenaga kependidikan, terbinanya hubungan kerja sama yang tepat antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan, lalu tujuan sekolah bisa tergapai dengan mudah, pemberian teladan yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan dalam proses belajar administrasi sekolah, pemberian motivasi.[30]

Berdasarkan wawancara dengan bapak Welman Hadi, pada tanggal 20 februari 2024 diperoleh informasi upaya yang dilakukan

[29] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 februari 2024
[30] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024

kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong yaitu :

1. Melakukan kerja sama yang baik, sebagaimana dikutip oleh Abdulsyani, Roucek dan Warren, mengatakan bahwa kerjasama berarti bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja samamungkin merupakan interaksi sosial yang paling mendasar. Biasanya kolaborasi mencakup pembagian tugas, di mana setiap individu menyelesaikan setiap pekerjaan yang merupakan kewajiban mereka untuk mencapai tujuan bersama.[31] Dalam hal ini bapak welman hadi menjelaskan bahwa :

   > "Setiap kepala sekolah akan melaksanakan rapat bulanan yang sifatnya insidental mangkanya kepala sekolah butuh jadwal kerja kepala sekolah dan kemudian program kerja kepala sekolah, dan ini lah yang akan menjadi pedoman kepala sekolah untuk melaksanakan rapat atau program kerja lainnya. Jadi setiap bulan bahkan disetiap minggu akan dilakukan apel, yaitu dilakukan dua kali apel pada hari selasa dan kamis, kepala sekolah akan menyampaikan informasi secara umum berkaitan dengan permasalahan yang ada disekolah, solusi yang akan dilakukan, karena kepala sekolah adalah pengambil kebijakan tetapi dalam pengambilan kebijakan itu bersumber dari data-data yang disampaikan oleh tenaga kependidikan pada saat apel, setelah melaksanakan kegiatan apel itu akan ada rapat besar setiap bulannya membahas berbagai permasalahan yang ada. SMKIT Khoiru Ummah menerapkan rapat agar bisa mendengar keluh kesah atau permasalahan yang ada disekolah sehingga bisa meningkatkan kerja sama yang baik antar kepala sekolah dan tenaga kependidikan".[32]

[31] Abuddin Nata, Ilmu Pendidkan Islam, Jakarta: Prenada Media Group, h. 279-288.
[32] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024

2. Berusaha menjadi teladan yang baik, berarti sesuatu yang dapat diikuti atau dapat dijadikan teladan. Selain itu, kata ini mengalami perluasan dari "ness" menjadi "terpuji" yang mengandung arti sesuatu yang dapat dimanfaatkan misalnya. Melihat pengertian di atas, cenderung ada anggapan bahwa unggul adalah suatu kegiatan atau perbuatan yang dapat dijadikan teladan atau dijadikan tokoh. Menurut Nurdin, perilaku terpuji adalah sikap yang melambangkan sifat-sifat masa lalu yang dapat ditiru banyak orang dan dianggap disengaja.[33] Kepala sekolah memberikan penjelasan bahwa :

   > "Perihal keteladanan adalah hal yang wajib bagi kepala sekolah karena sebagai pemimpin tertinggi disekolah, yang pertama yaitu mulai dari perilaku kita apa yang kita sampaikan itu lah yang harus kita tampilkan kepada rekan-rekan kerja, seorang leader harus mampu memunculkan apa yang ia katakan itulah yang harus ia tampilkan, kepala sekolah itu adalah tugas tambahan sebenarnya pada hakikatnya kepala sekolah adalah seorang guru yang namanya guru itu kan diguguh dan ditiru, untuk menjadi teladan yang baik sekolah membuat komitmen bersama yaitu meliputi aturan-aturan sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan".[34]

3. Memberikan motivasi, motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak.[35] Inspirasi dalam bahasa Inggris berasal dari kata thought process yang berarti kekuatan perkembangan atau akal. Inspirasi dalam bahasa Indonesia berasal dari kata proses berpikir yang

[33] Nurdin, "Implementasi Keteladanan Rasulullah Saw Berdasarkan Al-Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 21 Bagi Pendidik Era Milenial," Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam vol. 1, no. 1 Tahun 2019. hlm
33-34.

[34] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024

[35] Purwa Atmaja Prawira, Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru, (Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 319.

mengandung arti kerja yang mendorong seseorang untuk menindak lanjuti sesuatu. Proses berpikir dapat dianggap sebagai daya dorong utama dalam mata pelajaran untuk melakukan latihan-latihan tertentu untuk mencapai tujuan. Proses berpikir inilah yang merupakan premis dari kata inspirasi yang dapat diartikan sebagai suatu daya dorong utama yang menjadi dinamis.[36] Bapak welman hadi menjelaskan bahwa :

> "Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, cara kepala sekolah SMKIT Khoiru Ummah untuk memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan menyusun visi atau tujuan yang sama, memberikan arahan serta melakukan evaluasi terus menerus untuk kemajuan sekolah itu sendiri".[37]

Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong yaitu kepala sekolah berupaya menjadi fasilitator serta motivator untuk berupaya menjadi teladan yang baik bagi karyawannya, memberikan motivasi, pelatihan, arahan agar tercipta kerja sama yang baik untuk kemajuan sekolah itu sendiri.

[36] Sardiman A.M, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, hlm. 73.
[37] Wawancara dengan Kepala Sekolah. Selasa, 20 Februari 2024

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan penjelasan pada bab-bab sebelumnya serta penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan *Total Quality Management (TQM)*, Penyelenggaraan TQM didorong dengan memperhatikan sifat penyelenggaraan pelatihan di sekolah yang bertumpu pada 8 standar nasional pendidikan (SNP) yang mencakup norma kemampuan alumni, pedoman isi, prinsip proses, prinsip pendidik dan tenaga kependidikan. , kantor dan kerangka norma, prinsip-prinsip dewan, pedoman pendukung, dan prinsip-prinsip penilaian instruksi. SMKIT Khoiru Ummah telah berupaya melaksanakan TQM yang bertumpu pada 8 standar nasional pendidikan (SNP).
2. Peran kepala sekolah dalam penerapan *Total Quality Management (TQM)*, Tata kelola Kepala SMKIT Khoiru Ummah sangat ideal dalam melaksanakan TQM via model kewibawaan visioner. Pada model otoritas tersebut, kepala sekolah berperan sebagai penentu arah, pemecah masalah (spesialis perubahan), sebagai pembicara, dan pelatih serta kepala sekolah di wilayah setempat.

3. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, Dalam mengatasi kendala meningkatkan kinerja tenaga kependidikan kepala sekolah melakukan upaya yang signifikan yaitu dengan menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan tenaga kependidikan, membina hubungan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan tenaga kependidikan agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan mudah, kepala sekolah memberikan contoh teladan yang baik, menjadi motivator, menjadi fasilitator bagi seluruh warga sekolah

B. Saran

Berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti memberikan saran terkait dengan Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan dapat berkembang lebih baik setelah peneliti melakukan penelitian ini, maka peneliti memberikan saran yang membangun sebagai berikut :

1. Bagi kepala sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong untuk selalu memberikan motivasi yang dapat membantu peningkatan mutu disekolah. Selain itu kepala sekolah harus selalu meningkatkan kemampuan profesional dirinya dan mengikut sertakan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada kegiatan peningkatan mutu pendidikan, memberikan arahan dan bimbingan yang baik apabila ada yang melakukan kelalaian dalam tugasnya serta selalu mendorong

para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sekolah

2. Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar selalu meningkatkan kompetensi diri dan tidak malas untuk mengembangkan kemampuan diri agar bisa menciptakan lingkungan yang bermutu, efektif dan efisien
3. Bagi siswa harus selalu belajar dan berlatih untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas agar bisa mencetak prestasi dan mengharumkan nama baik sekolah serta bisa menjadi tolak ukur kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Ananda Rusydi. (2018). Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia

B.A, Santoso & I, Fitriyah. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Bahri Syaiful, dkk. Jurnal Kependidikan, Fakultas Tarbiyah IAIN Bone, Vol 14, No. 1, Juni 2020

Bundu Patta and Amri Haerul, "Evaluasi Total Quality Management pada SMP Islam Athirah 1 Kajaolallido Kota Makasar, "Al- musannif 3, no. 1 (2021)

B. Shambhushankar & A. Hosmani (2014). Study On Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. Research Journal of Management Sciences

Edy, Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusi. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

E. Sallis. (2021). Total Quality Management in Education. Philadelphia : Cogan Page

E. Suryadi. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajerial

Fathurrochman Irwan, (2017). "Implementasi Manajemen Kurikulum dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/ Panti Asuhan Anak Sholeh Curup" Jurnal Manajemen Pendidikan

Hardi. M. (2021). Pengertian Direktur : Tugas, Wewenang, Kualifikasi dan Keahlian Khusus

Huberman & Miles, (2014). Analisis Data Kualitatif

Indana Nurul, (2017). "Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus MTs Salafiah Tubuireng)

Indrawan Irjus, dkk. Manajemen Laboratorium Pendidikan, (Jakarta : Qiara Media, 2020)

Jakson dan R.L. Malthias, (2012). Manajamen Sumber Daya Manusia. Jakarta

Komariah Aan dan Engkoswara, Administrasi Pendidikan, Bandung : Alfabeta, 2012

Kemendikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring, ed.Https://kbbi.kemendikbud.go.id, 2016

Lang'la Abd and Nawawi Adlan Muhammad, "Urgensi Peningkatan Mutu dengan Menggunakan Total Quality Management (TQM) dalam Pendidikan Islam Era Milenial", Anrdagogi 2, no. 2 (2020)

Lamatenggo Nina dan Uno. B Hamzah, Tugas Guru dalam Pembelajara Aspek Yang Memengaruhi, Cet I, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016)

L. Hammond Darling. Et al. Effective Teacher Profesional Development. Jurnal of Learning Policy Institute, 2017

M.A. Sardiman, (2018). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar

Majid Abd, Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja (DI Yogyakarta : Samudra Biru, 2016)

Mawardi, (2020). "Implementasi Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Sekolah"

Moleong, Denzim. Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012)

Mahfud. (2021), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial

Nasution, (2003). Triangulasi Data

Nata Abuddin, (2010). Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta : Prenada Media Group

Nurdin. (2019). "Implementasi Keteladanan Rasulullah Saw Berdasarkan Al-quran Surat Al-Ahzab Ayat 21 Bagi Pendidik Era Milenial", Tadabbur : Jurnal Peradaban Islam

Oakland, dkk. Manajemen Mutu, 2014

Prawira Atmaja Purwa, Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru, (Yogyakarta, Ar- Ruzz Media), 2014

Putra, dkk, (2021). "Strategi Pengembangan Kurikulum di Perguruan Tinggi Berdasarkan Pendekatan TQM yaitu Pada Komponen Kualitas Produk dan Kepuasan Pelanggan"

Rambe Asli, Siahaan Amirudin, dkk. Manajemen Pengawas Pendidikan, (Ciputat : Quantum Teaching, 2006)

Rochaety Ety, dkk, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara 2008

Syaiful, Sagala, 2010. Management Stategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, Bandung : Alfabeta

Syafarudin, (2020). Op Cit

Sallis Edward, Total Quality Management in Education (London : Kogan Page, 2011)

Shadily Hasan dan Eschols John, Kamus Bahasa Inggris, (Jakarta : Gramedia Pustaka, 2003)

Supardi, Kinerja Guru (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2013)

Suparman, (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah

T. Soetrisno & K. Anwar, Pengantar Manajemen Pendidikan : Konsep dan Aplikasinya dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. (Yogyakarta : Deepublish, 2020)

Taylor & Bogdan, (2013). Metode Penelitian. (Lexy J. Moleong)

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, Manajemen Pendidikan, (Bandung : Alfabeta, 2012)

Undang - Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2005

Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Wijaya Candr, Hidayat Rahmat, dkk. Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan, (Medan : LPPPI, 2019)

Yanto Murni and Fathurrochman Irwan, (2019). Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jurnal Konseling dan Pendidikan

Yusman dan Hasbin, (2016). Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-quran Hadist, Fiqih di Madrasah Tsanawiyah Al-Ikhlas Keban II Kec. Saga, Kab. Muba, Jurnal Of Islamic Education Management ISSN

L

A

M

P

I

R

A

N

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH
Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage http://www.iaincurup.ac.id E-Mail : admin@iaincurup.ac.id.

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : 5280 Tahun 2023

Tentang

PENUNJUKAN PEMBIMBING 1 DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Menimbang :
a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022-2026.
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 Oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 22 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.

Memperhatikan
1. Surat Rekomendasi dari Prodi Pendidikan Islam Anak Usia Dini Nomor : B. 25/FT.05/PP.00.9/09/2023
2. Berita Acara Seminar Proposal Hari Senin, 3 Juli 2023

M E M U T U S K A N :

Menetapkan

Pertama :
1. **Dr. Irwan Fathurrochman, M. Pd.** **198408262009121008**
2. **Dr. H. Syaiful Bahri, M. Pd.** **196410111992031002**

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : **Tenti Elviyana**
N I M : **20561032**
JUDUL SKRIPSI : **Implementasi Total Quality Management (TQM) Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan.**

kedua : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;

Ketiga : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;

Keempat : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;

Kelima : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;

Keenam : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;

Ketujuh : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;

Ditetapkan di Curup,
Pada tanggal 25 September 2023

Dekan,

HAMENGKUBUWONO

Tembusan :
1. Rektor
2. Bendahara IAIN Curup;
3. Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;
4. Mahasiswa yang bersangkutan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH
Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010
Homepage: http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

Nomor : 196 /In.34/FT/PP.00.9/01/2024 24 Januari 2024
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. **Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Rejang Lebong**

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama	: Tenti Elviyana
NIM	: 20561032
Fakultas/Prodi	: Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi	: Implepentasi *Total Quality Management* (TQM) Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan
Waktu Penelitian	: 24 Januari 2024 s.d 24 April 2024
Tempat Penelitian	: SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih.

a.n Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Sakut Anshori, S.Pd.I., Hum
NIP. 19811020 200604 1 002

Tembusan : disampaikan Yth ;
1. Rektor
2. Warek 1
3. Ka. Biro AUAK
4. Arsip

PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan S.Sukowati No.60 ☎ Telp. (0732) 24622 Curup

SURAT IZIN

Nomor : 503/ 035 /IP/DPMPTSP/1/2024

TENTANG PENELITIAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP KABUPATEN REJANG LEBONG

Dasar :
1. Keputusan Bupati Rejang Lebong Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong
2. Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup Nomor : **146/In.34/FT.1/PP.00.9/01/2024** tanggal 24 Januari 2024 Hal Rekomendasi Izin Penelitian

Dengan ini mengizinkan, melaksanakan Penelitian kepada :

Nama /TTL	:	Tenti Elviyana/ Sukarami, 07 September 2002
NIM	:	20561032
Pekerjaan	:	Mahasiswa
Program Studi/Fakultas	:	Manajemen Pendidikan Islam (MPI) / Tarbiyah
Judul Proposal Penelitian	:	**Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan**
Lokasi Penelitian	:	SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong
Waktu Penelitian	:	25 Januari 2024 s/d 24 April 2024
Penanggung Jawab	:	Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup

Dengan ketentuan sebagai berikut :
a) Harus mentaati semua ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.
b) Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rejang Lebong.
c) Apabila masa berlaku Izin ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai perpanjangan izin Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
d) Izin ini dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat Izin ini tidak menaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Curup
Pada Tanggal : 25 Januari 2024

an. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Rejang Lebong
Sekretaris

AGUS, SH
Pembina/ IV.a
NIP. 19730810 200903 1 004

Tembusan :
1. Kepala Badan Kesbangpol Kab. RL
2. Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Curup
3. Kepala SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip

YAYASAN AL AMIN CURUP
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN ISLAM TERPADU
SMK IT KHOIRU UMMAH REJANG LEBONG
Jl. Pemancar TVRI Desa Tasik Malaya Kec. Curup Utara Kab. Rejang Lebong

Curup, 25 April 2024

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.5/143/SMKITKU/IV/2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **Welman Hadi, S.Pd.**
Jabatan	: Kepala Sekolah
Instansi	: SMK IT Khoiru Ummah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama	: **Tenti Elviyana**
NIM	: 20561032
Asal Instansi	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas	: Tarbiyah

Telah melaksanakan penelitian di SMK IT Khoiru Ummah dari tanggal 25 Januari 2024 sampai dengan 24 April 2024 untuk memperoleh data guna penyusunan tugas akhir Skripsi dengan judul **"Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMK IT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan".**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Kepala Sekolah
SMK IT Khoiru Ummah

Welman Hadi, S.Pd

YAYASAN AL AMIN CURUP
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN ISLAM TERPADU
SMK IT KHOIRU UMMAH REJANG LEBONG
Jl. Pemancar TVRI Desa Tasik Malaya Kec. Curup Utara Kab. Rejang Lebong

Curup, 25 April 2024

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA
Nomor : 421.5/143/SMKITKU/IV/2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **Yustika Auria, S.E**
Jabatan	: Kepala Tata Usaha
Instansi	: SMK IT Khoiru Ummah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama	: **Tenti Elviyana**
NIM	: 20561032
Asal Instansi	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas	: Tarbiyah

Telah benar-benar wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul: **"Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMK IT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan".**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Kepala Tata Usaha
SMK IT Khoiru Ummah

Yustika Auria, S.E

YAYASAN AL AMIN CURUP
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN ISLAM TERPADU
SMK IT KHOIRU UMMAH REJANG LEBONG
Jl. Pemancar TVRI Desa Tasik Malaya Kec. Curup Utara Kab. Rejang Lebong

Curup, 25 April 2024

SURAT KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Nomor : 421.5/143/SMKITKU/IV/2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: **Welman Hadi, S.Pd.**
Jabatan	: Kepala Sekolah
Instansi	: SMK IT Khoiru Ummah

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama	: **Tenti Elviyana**
NIM	: 20561032
Asal Instansi	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas	: Tarbiyah

Telah benar-benar wawancara dalam rangka menyusun skripsi dengan judul: **"Implementasi *Total Quality Management (TQM)* Kepala Sekolah SMK IT Khoiru Ummah Rejang Lebong Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan".**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Kepala Sekolah
SMK IT Khoiru Ummah

Welman Hadi, S.Pd

DOKUMENTASI

Wawancara bersama kepala sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Wawancara bersama kepala tata usaha SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Observasi awal di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Wawancara bersama kepala sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Wawancara bersama kepala tata usaha SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

Dokumentasi di lingkungan sekolah SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong

INSTRUMEN PENELITIAN

NO	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan	Informan
1.	Penerapan *Total Quality Management (TQM)* di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong	*Total Quality Management (TQM)* : 1. Fokus pada pelanggan 2. Obsesi terhadap kualitas 3. Komitmen jangka panjang 4. Kerja sama tim/ pihak sekolah 5. Adanya keterlibatan dan pemberdayaan tenaga kependidikan	1. Bagaimana upaya sekolah dalam proses rekrutmen peserta didik ? 2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas/ mutu sekolah ? 3. Bagaimana upaya sekolah dalam menciptakan perubahan atau perbaikan secara terus menerus atau berkelanjutan untuk SMKIT KU? 4. Bagaimana upaya bapak/ ibu untuk menciptakan kerja sama tim ? 5. Bagaimana keterlibatan kepala sekolah dalam pemberdayaan tenaga kependidikan ?	1. Kepala sekolah SMKIT KU 2. Kepala tata usaha SMKIT KU 3. Staf tata usaha
2.	Peran kepala sekolah dalam penerapan *Total Quality*	1. Kepala sekolah sebagai penentu arah sekolah	1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menentukan arah	1. Kepala sekolah SMKIT KU

	Management (TQM) di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong	2. Kepala sekolah sebagai agen perubahan 3. Kepala sekolah sebagai juru bicara 4. Kepala sekolah sebagai pelatih/ teladan	sekolah kedepannya meliputi program yang akan dilakukan kedepannya, pemecahan masalah dan lain sebagainya ? 2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam mengembangkan inovasi baik dari segi pembelajaran, manajemen sekolah, hubungan sekolah dengan dunia luar ? 3. Bagaimana cara kepala sekolah dalam menyampaikan pemikiran atau gagasan dan ide agar dapat diterima dengan baik supaya dapat membangun kerja sama yang bagus ? 4. Bagaimana upaya kepala sekolah agar menjadi teladan bagai warga sekolah ?	
3.	Upaya kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja tenaga	Kendala penerapan *Total Quality Management (TQM)* : 1. Sarana dan prasarana	1. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sarana dan prasarana	1. Kepala sekolah SMKIT KU

	kependidikan di SMKIT Khoiru Ummah Rejang Lebong	2. Siswa 3. Pegawai	agar kinerja tenaga kependidikan bisa berjalan dengan optimal ? 2. Bagaimana upaya sekolah dalam menertibkan siswa meliputi dari kedisiplinan ? 3. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam menangani pegawai yang terlambat atau menyalahi aturan ?	

BIODATA PENULIS

Penulis bernama Tenti Elviyana lahir di Desa Sukarami pada tanggal 07 September 2002, merupakan anak bungsu dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Saidina Hamzah dan Ibu Rini Susanti. Penulis menyelesaikan pendidikan di SD Negeri 81 Rejang Lebong lulus pada tahun 2014 semasa duduk di bangku SD penulis pernah mendapat juara kelas juara 2 dan juara 3, SMP Negeri 4 Rejang Lebong lulus pada tahun 2017, kemudian SMA Negeri 3 Rejang Lebong lulus pada tahun 2020 semasa duduk di bangku SMA penulis juga pernah mendapat juara kelas yaitu juara 3 di kelas X dan juara 2 di kelas XI. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2020. Dalam menempuh pendidikan di IAIN Curup penulis pernah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Rejang Lebong, dan pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bumi Sari Kab. Kepahiyang, serta pernah melaksanakan PPL di SMA Negeri 1 Rejang Lebong.